



LE
GUIDE
pour
décrocher
**SON
PREMIER
JOB**

LesEchos
START 



MANIFESTO

Il y a des milliers de façons de réussir sa vie et chacun peut inventer la sienne.
Trouver sa voie peut prendre du temps mais la valeur n'attend pas le nombre des années.
Notre génération a du talent et peut changer le monde (ou l'open space, pour commencer).
Pas question de choisir entre vie personnelle et vie professionnelle, ni entre passion et travail.
Tout le monde devrait avoir les mêmes chances de prendre un bon départ.

Alors,
Nous vous donnons les clefs pour décrypter le monde du travail.
Nous vous montrons des projets qui donnent la pêche et des expériences qui font rêver.
Nous n'avons pas peur de vous parler d'argent, de discriminations ou de burn-out.
Nous vous guiderons vers une vie professionnelle épanouissante, pas à pas.
Nous serons là pour célébrer les réussites et surmonter les moments de doute.

BIENVENUE DANS LE GRAND BAIN DE LA VIE ACTIVE.

La Rédaction des « Echos START » (<http://start.lesechos.fr>)

TEXTE
Marina Al Rubaee, Hélène Bielak, Sophie Blitman
Clémence Boyer, Corinne Dillenseger,
Ingrid Falquy, Clémence Fullea,
Julia Lemarchand, Lucas Mediavilla,
Théa Ollivier, Audrey Pelé

RELECTURE
Laetitia Lormeau

CONCEPTION GRAPHIQUE
Marion Brisson

MAQUETTE
Eléonore Nicolas

SUIVI ÉDITORIAL
Clémence Boyer, Julia Lemarchand

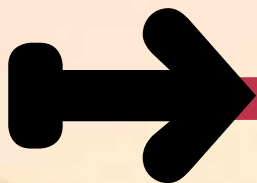
COORDINATION
Timothée Jochum

FABRICATION
Sandrine Lebreton, Bruno Santin

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES
Shutterstock

LE GUIDE POUR DÉCROCHER SON PREMIER JOB

SE LANCER



Bien chercher

Une mine d'or d'infos pour dénicher le job qu'il vous faut

P. 6

Bien candidater

On passe aux choses sérieuses: CV, lettre de motivation et entretien

P. 18

Bien réseauter

IRL ou en ligne, les réseaux n'auront plus de secrets pour vous !

P. 31

Les métiers, secteurs et contrats en or

Allô le marché de l'emploi... où trouver les meilleures opportunités?

P. 41

Bien s'expatrier

Préparez vos valises, on vous explique comment cibler les pays et les meilleurs contrats

P. 53

Bosser dans une start-up

Les métiers et les jeunes pousses incontournables sont...

P. 65

Avant de signer son premier contrat

Pour assurer dans la négo salariale et comprendre les subtilités du contrat de travail

P. 75

Classements

Les entreprises les plus innovantes et les mieux notées par leurs (jeunes) salariés

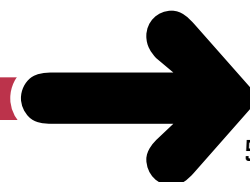
P. 85

Les entreprises se présentent...

...sous forme d'infographies. Des anti-sèches pour réussir son entretien

P. 93

DÉCROCHER
LE JOB
DE MES RÊVES





BIEN  CHERCHER

10 OUTILS POUR TROUVER DES OFFRES CHOUETTES

Pour trouver le job de ses rêves, il faut déjà savoir où chercher. Voici une sélection de sites et d'applications testés et approuvés !

1 WELCOME TO THE JUNGLE POUR TROUVER SA TRIBU

Lancé en 2015, ce site veut aider les candidats à trouver la « tribu » qui leur correspond, c'est-à-dire l'entreprise qui répond à leurs aspirations personnelles et professionnelles et dont ils partagent les valeurs et le sens. Près de 1.000 entreprises sont présentes sur le site, en majorité des start-up et PME, même s'il y a de plus en plus de grands groupes référencés.

+ **Le contenu disponible sur chaque entreprise est riche, notamment photos et vidéos, avec des infos utiles pour comprendre la culture d'entreprise (âge moyen, parité...)**

2 LA RELÈVE POUR ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS SES RECHERCHES

La Relève est un cabinet de recrutement lancé en 2014 qui veut aider les 20-30 ans à trouver des offres de stage, d'apprentissage et de premier emploi qu'ils n'auraient pas forcément trouvées eux-mêmes, notamment au sein de start-up et PME pour vivre des premières expériences enrichissantes.

+ **Un accompagnement personnalisé est proposé par l'équipe de La Relève pour faire matcher recruteurs et candidats.**



3 KUDOZ POUR POSTULER EN UN CLIC

Lancée en 2014, cette appli gratuite inspirée de Tinder promet une recherche d'emploi « pratique, ludique et moins anxiogène ». Vous vous inscrivez d'abord avec votre compte LinkedIn, puis vous recevez des offres en fonction de votre géolocalisation, de votre profil et de vos critères de recherche.

+ **On peut répondre aux offres en un swipe accompagné d'un tweet de motivation de 140 signes (facultatif).**

4 WIZBII CIBLE LES MOINS DE 30 ANS

Lancé en 2010, Wizbii veut « faciliter l'accès au premier emploi pour les jeunes en améliorant le dialogue entre le monde de l'entreprise et la génération Y ». Son 1,8 million de membres peut accéder à des offres d'emploi et de stage mais aussi à des conseils et des témoignages et participer à des rendez-vous informels entre recruteurs et candidats.

+ **Des offres exclusivement destinées aux étudiants et jeunes diplômés. Une communauté très dynamique sur la plate-forme et les réseaux sociaux.**

5 MONKEY TIE LE RECRUTEMENT AFFINITAIRE

Née fin 2013, cette plate-forme de recrutement affinitaire et de développement professionnel, tient compte, en plus du CV du candidat, de sa personnalité et de la culture d'entreprise pour que les recruteurs puissent trouver les bons profils et réciproquement.

+ **Vous apprendrez à mieux vous connaître en faisant les tests de personnalité conçus par la plate-forme.**

6 HEROES JOBS POUR POSTULER SANS CV

Cette appli permet aux candidats de découvrir une trentaine de start-up grâce à des vidéos au montage très rythmé qui présentent en 60 secondes l'activité de l'entreprise, ses locaux, ses valeurs et ses salariés. Si on est convaincu, on clique sur « rejoindre la team » pour candidater. Pas de lettre de motivation à rédiger, il suffit de répondre à une série de questions rapides en se filmant. Cela va vite, c'est simple et on peut recommencer les prises autant de fois que l'on veut.

+ **C'est un peu comme si on échangeait des snaps avec un recruteur.**

7 JOBTEASER LE JOBBBOARD POUR LES JEUNES DIPLÔMÉS

Lancé en 2009, le site propose des offres de stage et d'emploi mais aussi des vidéos où l'on peut suivre de vrais professionnels dans de vraies boîtes tout au long de leur journée de travail. Un agenda des événements de recrutement est aussi disponible sur le site et des sessions de tchat avec des RH sont régulièrement organisées.

+ **On peut aussi y trouver des conseils et des vidéos pour bien candidater (entretiens, CV...).**

8 SEEKUBE

ORGANISE DES FORUMS DE RECRUTEMENT VIRTUEL

« Trouver votre CDI en direct de votre lit. » C'est la promesse de cette start-up, fondée en 2011, qui organise plusieurs dizaines de forums de recrutement virtuels chaque année sur des thèmes spécifiques (marketing, conseil, etc.). Une fois inscrit, le candidat peut échanger avec des grands groupes pour mieux les connaître et s'orienter. Ensuite, comme après un forum classique, les recruteurs rappellent les profils les plus intéressants pour un entretien téléphonique ou via skype.

+ C'est un moyen de nouer un premier contact avec un recruteur sans faire trop d'efforts.

10 PISTON

LE CHATBOT QUI CHERCHE DES OFFRES POUR VOUS

Créé par « Les Echos START » et The Chatbot Factory, Piston est un assistant virtuel spécialisé dans la recherche d'emploi. Les candidats peuvent discuter avec lui sur Messenger pour trouver un job. Il suffit de lui donner quelques critères du style : « Je cherche un poste de commercial en CDI à Nantes » pour qu'il fouille la base de données d'annonces présentes sur le site des « Echos START » et propose des offres correspondant.

+ Vous pouvez aussi poser à Piston toutes vos questions sur la recherche d'emploi. Il se fera un plaisir de vous envoyer des conseils pour rédiger un CV percutant ou se démarquer lors d'un entretien.

LES 3 RÈGLES D'OR D'UNE RECHERCHE EFFICACE

- ★ Des alertes, tu paramètreras
- ★ Un tableau Excel pour suivre tes candidatures, tu créeras
- ★ Ta lettre de motivation, tu personnaliseras

9 FUYONS LA DÉFENSE

POUR SORTIR DES SENTIERS BATTUS

Lancé par 5 jeunes cadres lassés par l'audit, le conseil ou la finance, ce jobboard propose des offres d'emploi excitantes, stimulantes ou à impact social. Loin, très loin donc, des tours du quartier d'affaires de la Défense. Travailler au sein d'une start-up, à l'étranger ou encore pour une association, voici les pistes que ce site vous permettra d'emprunter.

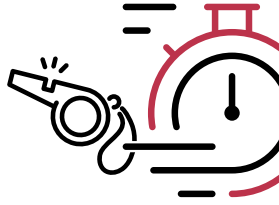
+ On peut chercher par zone géographique, par type de contrat ou par catégorie (aventurier, impact social, marques sexy, etc.)

ET AUSSI

Les grands classiques comme l'Apec ou Pôle emploi
Les jobboards généralistes : Monster, Jobintree, Cadremploi...
Les agrégateurs d'offres d'emploi : Indeed, Jobijoba, Keljob, OptionCarriere...
Les jobboards spécialisés dans la tech et les start-up : Hired, RemixJob, Azerty jobs, StartupOnly...

COACH PERSO

COMMENT BIEN ORGANISER SA RECHERCHE D'EMPLOI



Voici la stratégie à suivre pour être efficace et ne pas se décourager.

Planifier sa semaine est hautement recommandé. On peut se fixer des objectifs à atteindre : refaire son CV, répondre à x offres, se rendre à x événements de networking, se créer des alertes sur les sites d'emploi, sourcer x contacts professionnellement intéressants sur les réseaux sociaux, etc. Tout cela vous permet d'être dans une posture proactive.

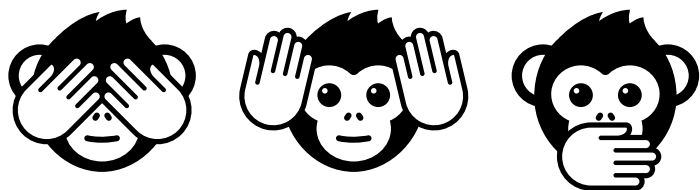
Pour bien gérer ses candidatures, la rigueur est de mise. « Il faut faire un tableau Excel avec le nom des entreprises pour lesquelles on a postulé, indiquer si c'est une candidature spontanée ou pas, si on a eu un retour, les dates de relance, et prévoir une colonne pour noter des infos », conseille Adrien Ducluzau, fondateur du cabinet de recrutement La Relève. Si un recruteur vous contacte, vous pourrez être réactif en y jetant un coup d'œil rapide.

Après avoir fait le tour des annonces, il ne faut d'ailleurs pas hésiter à faire des candidatures spontanées. « Au début, postuler à un emploi au sein de toutes les entreprises convoitées, puis élargir progressivement au reste du secteur. Même s'il n'y a pas de poste à pourvoir immédiatement, on sera en amont de la diffusion d'une offre et susceptible d'être

appelé avant », affirme le recruteur. Il rappelle d'ailleurs que 70% des offres ne sont jamais publiées. D'où l'intérêt de solliciter son réseau pro ou perso. « J'ai beaucoup parlé autour de moi de ma recherche d'emploi. J'ai envoyé un mail à mon entourage avec mon CV et une lettre de motivation basique, que je pouvais adapter, pour que ma candidature soit transmise par leur biais », explique Lucile Castelbou, 25 ans, aujourd'hui chargée de communication chez SNCF Réseau.

Quand on cherche du travail, on peaufine aussi son e-réputation. On met à jour son compte LinkedIn et on ne néglige pas ses comptes perso. « On m'a repéré via Instagram. En l'espace d'une semaine, j'ai été embauché par le patron de la start-up pour laquelle je travaille aujourd'hui », se souvient Werner Schwich, 22 ans, social media manager chez Les Habités.

Enfin, il faut multiplier les contacts, se rendre à des salons, à des conférences, déjeuner avec ses contacts pro... Et pourquoi pas une séance de sport pour s'aérer l'esprit ? « Chercher un emploi, c'est comme un marathon. Il faut être prêt mentalement et physiquement », conclut le recruteur. ■



GÉRER SON ENTOURAGE ET LEURS CONSEILS

Envoyer 10 candidatures par semaine et n'avoir aucune réponse, c'est déjà pénible. Mais le pire dans la recherche d'un job, c'est probablement les remarques de ceux qui nous entourent...

Quand on cherche un emploi, on a souvent l'impression de devoir rendre des comptes à son entourage. En premier lieu à ses parents qui nous assaillent de questions, voire nous infantilisent. Résultat, la communication peut avoir du mal à passer. « *Ma mère a toujours bossé dans la même entreprise et elle ne comprenait pas que je refuse une offre. Elle me disait : "Prends ce que l'on te donne" alors que moi j'étais en plein doute sur mon futur car je voulais me reconverter* », se souvient Marion Le berre, 30 ans, rédactrice en chef du site Muuz.com dédié à l'architecture et au design.

Pour éviter les déconvenues, une seule solution : expliquer les choses factuellement. « *Il faut leur dire dans quel domaine on cherche un job, le nombre de candidatures envoyées, à quelles entreprises... Cela va les rassurer car pour eux, le pire est de ne pas savoir où vous en êtes* », préconise la coach Marion de la Forest Divonne.

Du côté des amis en poste, on n'échappe pas non plus au : « *Alors tu en es où ?* ». On a tendance à se comparer à eux et à

se dévaloriser. « *C'est plus un souci d'ego. On se dit qu'il y en a qui réussissent mieux même si mes copains ne me l'ont pas fait ressentir* », se rappelle Caroline Leporitois, 27 ans, chargée de projet à l'Agence régionale de santé.

Pourtant, rien ne sert de les jalouser ! Il faut au contraire les solliciter et plus particulièrement s'ils sont dans le domaine convoité. « *On peut leur demander des conseils car s'ils sont en poste, c'est que leur candidature a été percutante. N'hésitez pas à éplucher avec eux leur CV et lettre de motivation. Demandez-leur ce qui a fait mouche en entretien, ce sur quoi ils ont reçu du feedback positif de leurs recruteurs...* », indique la coach. Vous n'aurez ensuite plus qu'à adapter leurs « best practices » à votre profil !

Enfin, se tourner vers des anciens professeurs, maîtres de stage ou autres mentors peut aussi être une bonne idée mais attention à ne pas prendre pour argent comptant tous les conseils. « *Au final, il faut savoir faire le tri. C'est bien vous qui vous connaissez le mieux. Écoutez votre intuition* », conclut la professionnelle. ■

BINGO

POUR SURVIVRE À SON ENTOURAGE LORSQUE L'ON CHERCHE UN JOB

ET DU COUP, TU TE RÉVEILLES À QUELLE HEURE ?	Un boulot, c'est un boulot, prends ce que l'on te propose	TU SAIS LA MOYENNE POUR TROUVER, C'EST 6 MOIS...
<i>Tu as regardé sur Pôle emploi ?</i>		Alors ça avance ?
Tu ne veux pas chercher un vrai métier ?	TU VOYAGES BEAUCOUP ?	Tu dois être au point sur les séries !
Tu sais, ça ne va pas tomber du ciel	MAIS... TU CHERCHES BIEN TOUS LES JOURS ?	Peut-être que ce métier n'est pas fait pour toi
Avec un profil comme le tien, ça devrait aller	Passe-moi ton CV, j'ai quelques relations	Ils t'ont dit non ? C'est un signe, tu vas trouver mieux
C'est cool, tu es off tous les jours		Tu devrais donner ton CV au voisin il connaît quelqu'un qui...
Comme quoi, ça ne sert à rien de faire des études	Pourquoi tu ne serais pas un stage ?	C'EST BIEN UN BREAK, J'AIMERAIS BIEN ÊTRE À TA PLACE !
TU DOIS ÊTRE TROP EXIGEANT		A mon époque, on n'avait pas ce genre de problème...
Avec ton chômage, tu touches autant que certains qui bossent	Tu ne veux pas devenir prof ?	
TU NE VEUX PAS REPRENDRE DES ÉTUDES ?		

RÈGLE DU JEU

- Imprimez la grille
- Dès que quelqu'un sort l'une des remarques ci-dessus, cochez la case (et soufflez un grand coup)
- Le premier à avoir rempli sa grille parmi vos amis chômeurs gagne.



COMMENT TRANSFORMER SON STAGE OU SON ALTERNANCE EN CDI

Transformer son stage de fin d'études ou son alternance en CDI, c'est le meilleur moyen de rentrer dans le monde du travail en douceur.

Pour être embauché à l'issue de son stage ou de son alternance, il faut d'abord bien choisir son entreprise d'accueil. « Il faut cibler des entreprises dynamiques », conseille Amaury Montmoreau, cofondateur d'AJStage, un cabinet de recrutement spécialisé pour les stagiaires et les jeunes diplômés. Si l'entreprise vient de remporter un gros marché, lève des fonds, souhaite s'internationaliser ou rachète une autre société, cela peut créer des opportunités intéressantes.

« J'ai dû insister un peu auprès de l'école d'avocats pour pouvoir faire un de mes stages chez Zero Waste France, une ONG qui lutte contre les déchets et le gaspillage. J'ai réussi à les convaincre en mettant en avant sur le fait que le droit de l'environnement est porteur professionnellement », se souvient Thibault Turchet, 28 ans, qui a fini par être embauché par l'ONG en CDI.

« Choisir une entreprise qui a du mal à recruter des jeunes parce qu'elle a une image vieillissante peut aussi être une bonne piste », suggère Amaury Montmoreau. Au-delà des opportunités, il faut surtout cibler une entreprise qui correspond à vos valeurs et objectifs. N'hésitez donc pas à poser plein de questions en entretien pour savoir si c'est le cas.

Avoir la bonne attitude

Une fois dans l'entreprise, comportez-vous tout de suite de manière professionnelle en faisant preuve de sérieux et de motivation. « Il faut être proactif, ne pas s'en tenir aux missions que l'on nous donne et montrer que l'on est soucieux du collectif et de l'avenir de la boîte », insiste-t-on chez AJStage. Pensez aussi à solliciter votre tuteur pour avoir des retours réguliers sur votre travail :

c'est un bon moyen de savoir ce qu'il attend de vous. Ces entretiens réguliers seront aussi le moment idéal pour lui annoncer que vous aimeriez rester dans l'équipe.

« Au bout de trois mois de stage chez Orange, je savais que j'avais envie de rester. J'ai alors profité d'un point d'étape hebdomadaire avec mon chef pour le lui dire. Coup de chance, il y avait une offre ! » se rappelle Camille de Foucauld, 26 ans, qui conseille de s'y prendre le plus tôt possible dans un grand groupe, « le temps de faire remonter sa candidature en interne ».

Évoquer rapidement l'après-stage avec votre tuteur permet de mettre toutes les chances de votre côté. « Il ne pourra peut-être pas vous donner de réponse tout de suite, mais au moins il le gardera en tête », explique Amaury Montmoreau. N'ayez en tout cas pas peur d'aborder le sujet : c'est à vous de provoquer les choses. Rien ne sert d'attendre le dernier jour de son contrat en se rongant les ongles.

Ne pas se fermer au marché

Même si vous avez très envie de rester dans cette entreprise, pensez aussi à regarder ailleurs. « On est toujours plus fort si on a le choix », précise Amaury Montmoreau.

« Demander une demi-journée pour aller passer un entretien dans une autre entreprise, cela peut encourager votre tuteur à activer les RH pour pouvoir vous garder. » A condition, bien sûr, de continuer à faire son travail très sérieusement et avec motivation !

Et si, finalement, vous ne pouvez pas rester ? « Il faut essayer de rester le plus professionnel possible malgré la déception », conseille le recruteur. « En disant par exemple : "Je comprends qu'il n'y ait pas d'opportunités mais est-ce que tu pourrais faire passer mon CV en interne/à tes contacts ?" » Il y a de fortes chances que votre tuteur accepte de vous ouvrir son réseau si votre stage ou alternance s'est bien passé. Demandez une lettre de recommandation à son tuteur est aussi une bonne idée. « Peu de candidats y pensent, regrette Mariam Khattab, responsable pôle recrutement chez Mozaïk RH. Pourtant, cela permet d'appuyer un dossier de candidature et de rassurer son futur recruteur. »

Enfin, restez en contact régulier avec vos anciens collègues et chefs en leur donnant des nouvelles par mail ou en passant les voir. Qui sait, l'un d'entre eux pourrait vous parler d'une opportunité professionnelle dans quelques années. ■

LES STRUCTURES QUI PEUVENT VOUS AIDER DANS VOTRE QUÊTE

Quand on cherche un job, on se sent parfois un peu seul au monde, surtout la première fois. Pourtant, il existe plusieurs organismes qui peuvent vous accompagner.

Les associations

Sur le site de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), on peut consulter les offres d'emploi (niveau bac+4/5) et prendre rendez-vous pour un entretien en face-à-face avec un consultant. Il vous donnera des conseils sur votre CV et répondra à vos questions en matière de recherche d'emploi. L'APEC organise également des soirées de networking dédiés « Les Informels jeunes » pour vous accompagner dans vos démarches.

On peut aussi rejoindre dans toute la France l'un des ateliers de l'association Activ'Action, Activ'Boost, une session qui permet de dépasser ses sentiments négatifs liés au chômage.

Nos Quartiers ont des Talents (NQT) propose aux jeunes diplômés de moins de 30 ans, issus d'un milieu social modeste et/ou résidant dans un quartier prioritaire, un accompagnement dans la recherche d'emploi via le parrainage par un professionnel.

Les cabinets de recrutement

Certains sont spécialisés pour les jeunes diplômés (Junior Talent, AJStage...), d'autres pour l'emploi des cadres (Michael Page, Robert Walters...). N'hésitez pas à frapper à leurs portes !

« Un cabinet de recrutement peut vous renseigner sur les grands groupes ou les TPE-PME qui embauchent dans votre secteur de prédilection », assure Adrien Ducluzeau, fondateur de La Relève.

La Mission locale

Dans toutes les grandes villes, on trouve une mission locale où des conseillers aident les jeunes de 16 à 25 ans dans leurs démarches de recherche d'emploi et de formation. On peut aussi parcourir les offres sur leur site ou consulter l'agenda emploi. Attention, elles s'occupent surtout des jeunes peu qualifiés.

Le coaching entre pairs

Squad-emploi.com propose d'intégrer une « Squad », un groupe de 7 jeunes en recherche d'emploi, rassemblés et hébergés au sein d'une entreprise et accompagnés par un coach issu du monde pro.

Avec Cojob.fr, on rejoint un groupe, physiquement ou virtuellement, de personnes en recherche d'emploi. Ensemble, on échange bons plans/expériences/réseau tout au long de ses candidatures. ■





BIEN CANDIDATER



8 ERREURS À ÉVITER SUR UN CV

Quand on rédige son CV, il y a des faux-pas qu'il vaut mieux éviter. Voici les huit erreurs les plus réhébilitaires.

1 Les fôtes d'ortographe
C'est LA BASE. Utilisez le correcteur orthographique de WORD et faites relire votre CV par votre grand-mère, votre père, votre cousine ou votre coloc.

2 Les typos arc-en-ciel
Sauf rares exceptions (graphisme, pub...) mieux vaut jouer la carte de la sobriété pour votre CV qui doit tenir sur une page. Faites le tri dans vos expériences, aérez la mise en page et ne multipliez pas les polices typographiques ou les couleurs.

3 La photo détente
Mettre ou ne pas mettre de photo ? Il n'y a pas de règle en la matière en France, c'est donc à vous de choisir. Si vous décidez d'afficher votre trombine sur votre CV, il faut absolument que la photo soit professionnelle : pas d'arrière-plan type plage, de débardeur ou de photo de couple mal recadrée.

4 Le flou
Sur un CV, il faut être aussi précis que possible. Préférez indiquer votre score au TOEIC que juste « anglais courant » et détaillez vos missions avec des verbes d'action. Le must restant de pouvoir citer des résultats (X contrats décrochés, etc.).

5 L'absence de titre
N'écrivez pas « curriculum vitae » en haut de votre CV mais précisez en quelques mots votre profil et/ou le poste que vous recherchez. Exemple : chargé de communication / deux ans d'expérience en alternance ou ingénieur système / spécialisation en aéronautique.

5 Le jargon
Un CV passe entre de nombreuses mains. Assurez-vous qu'il soit compréhensible par tous, et surtout par les RH. Evitez donc le jargon technique et donnez des éléments (activité, chiffre d'affaires, nombre de salariés...) sur les entreprises par lesquelles vous êtes passé, en particulier les plus petites.

7 Oublier ses petits boulots d'été
Ils envoient au recruteur un message de débrouillardise et de motivation donc ne faites pas l'impasse dessus. Quitte à les mentionner en deux lignes seulement en les regroupant si vous manquez de place.

8 Mentir
Ça serait dommage que le recruteur s'en rende compte lors de l'entretien ou en passant un coup de fil à votre ancien maître de stage. Si vous voulez vraiment ce poste, soyez honnête. ■

CV EN ANGLAIS VERSUS CV EN FRANÇAIS (LE JEU DES 4 DIFFÉRENCES)

Il ne suffit pas de traduire mot pour mot votre CV dans la langue de Shakespeare pour trouver un poste dans un pays anglo-saxon. Voici quelques conseils pour bien coller aux attentes des recruteurs.

Les informations personnelles

Comme pour un CV français, indiquez d'abord vos prénom et nom, ainsi que votre e-mail et numéro de téléphone. Ne mentionnez votre adresse postale que si vous en avez une dans le pays où vous postulez. Vous pouvez également indiquer votre nationalité et éventuellement votre titre de résidence (visa étudiant, PVT, etc.). Sur un CV anglais par contre, on n'indique pas son âge ni sa date de naissance. Pas besoin non plus de mentionner votre sexe ou votre situation familiale. Il n'est pas habituel dans la culture anglo-saxonne de mentionner ces éléments, car ils ne collent pas avec les nombreuses lois antidiscriminations en place.

La photo

Pour les mêmes raisons, ne mettez pas de photo sur votre CV. Cela risquerait de surprendre les recruteurs anglo-saxons. Vous pouvez par contre préciser en une phrase votre « career objective » en guise de titre du CV.

Les diplômes

Comme en VF, la partie formation (que l'on appellera plutôt « education » sur un CV en anglais) doit arriver en premier pour les juniors. Faites par contre bien attention à la traduction de vos diplômes. Dans les pays anglo-saxons, « bac », « licence », « BTS » ou « classe prépa » n'évoquent rien du tout. Le mieux, c'est d'écrire l'intitulé en français, puis de traduire. Exemple : Licence en XXX : three-year university degree in XXX, equivalent to Bachelor of Arts (pour les matières littéraires, le droit et l'économie), ou Bachelor of Science (pour les matières scientifiques). Pour le master, c'est plus simple, traduisez « Master's degree ».

Les références

Sur un CV français, il n'est pas très courant d'indiquer des références, comprendre des personnes susceptibles de dire du bien de vous et de votre travail si un recruteur les appelle. Dans les pays anglo-saxons, il est fortement recommandé d'en mentionner deux ou trois en indiquant leurs coordonnées dans un encadré. Veillez aussi à bien décrire précisément vos missions et réalisations, avec des exemples concrets et des chiffres, dans la partie « Professional Experience ». ■



ÉCRIRE UNE LETTRE DE MOTIVATION QUI CLAQUE

(SANS TROP SE FATIGUER)

Écrire une lettre de motivation pour un stage ou un job, c'est souvent la galère... Et pourtant, il existe une méthode simple: une lettre de motivation doit suivre le plan d'une lettre d'amour. A savoir : VOUS + JE = ♥ NOUS.

VOUS

Expliquez pourquoi cette offre et cette entreprise vous ont séduit en vous appuyant sur les descriptifs du poste et de l'entreprise présents dans l'offre. N'hésitez pas à aller faire quelques recherches complémentaires sur le site de l'entreprise ou dans la presse. Plus vous aurez d'arguments précis, plus vous serez crédible.

Pas besoin d'en faire des tonnes ou d'être lyrique... Mais il faut quand même montrer un peu d'intérêt et de connaissance de l'entreprise. Bref, jouer une petite sérénade.

JE

Après avoir loué les mérites de votre dulcinée, c'est le moment de mettre en avant vos qualités. Racontez vos expériences passées, ce qu'elles vous ont appris et apporté, en donnant des chiffres et des exemples concrets de vos réalisations.

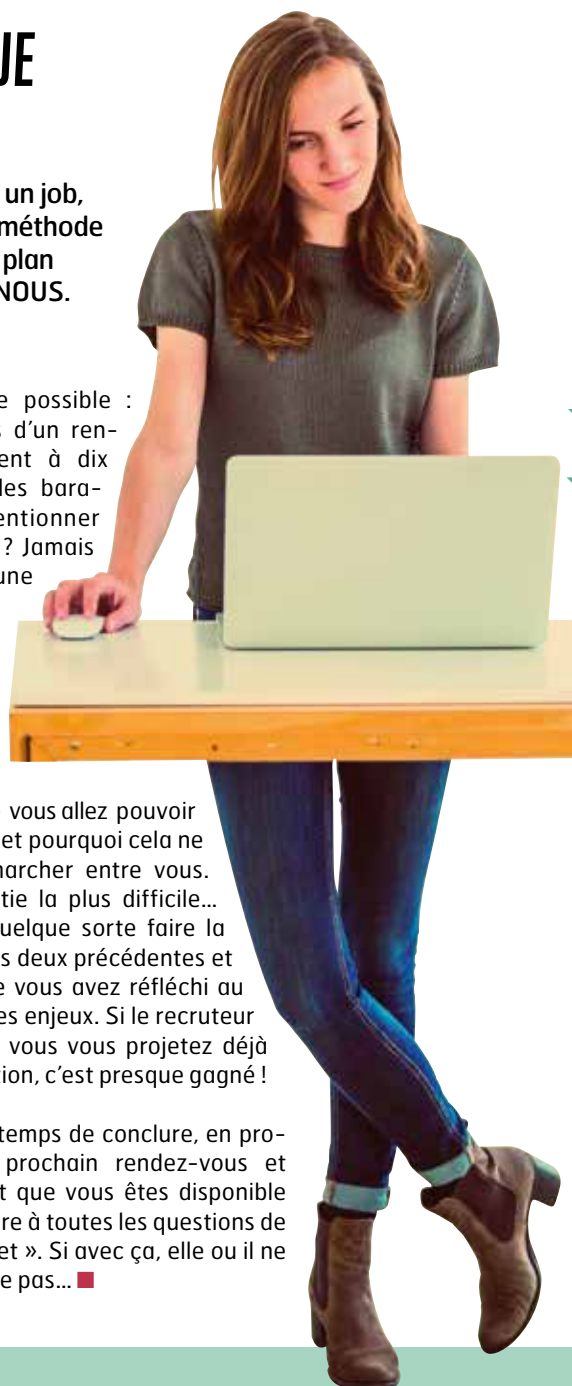
Enchaînez ensuite avec vos compétences (langues, maîtrise de logiciels, etc.), à condition qu'elles soient utiles pour le poste visé. Enfin, vous pouvez aborder vos qualités mais en étant le

plus sincère possible : comme lors d'un rendez-vous, on sent à dix kilomètres les baratineurs... Mentionner vos défauts? Jamais au début d'une relation!

NOUS

Racontez à l'entreprise ce que vous allez pouvoir lui apporter et pourquoi cela ne peut que marcher entre vous. C'est la partie la plus difficile... Il faut en quelque sorte faire la synthèse des deux précédentes et montrer que vous avez réfléchi au poste et à ses enjeux. Si le recruteur ressent que vous vous projetez déjà dans la relation, c'est presque gagné!

Enfin, il est temps de conclure, en proposant un prochain rendez-vous et en précisant que vous êtes disponible pour répondre à toutes les questions de votre « target ». Si avec ça, elle ou il ne vous rappelle pas... ■



4 ERREURS À ÉVITER

1 Écrire une copie double

Être concis va vous aider à rester clair et à ne pas noyer le recruteur sous les infos... Rien ne sert de recopier votre CV dans votre lettre de motivation ni d'être exhaustif sur votre parcours. Vous pourrez préciser les choses lors de votre entretien. Le CV et la lettre de motivation sont des teasers, ils doivent créer l'envie!

2 En faire des tonnes / ne pas en faire assez

Le recruteur sait qu'il ne s'agit probablement pas de votre rêve d'enfant de travailler dans son entreprise. L'idée est donc de trouver l'équilibre entre sincérité et « se tirer une balle dans le pied » en n'exprimant pas assez son intérêt pour l'entreprise.

3 Copier/coller la même lettre pour toutes les offres

Une lettre de motivation excellente pour un poste A ne le sera peut-être pas pour un poste B. Personnalisez au maximum votre candidature pour montrer au recruteur que vous vous adressez bien à lui et pour un poste précis.

Attention aussi à ne pas envoyer une lettre avec le nom de l'entreprise concurrente, ce serait trop bête, non?

4 Les fôtes d'ortographe

Même si l'on pense être un expert de la grammaire et de la conjugaison, on se fait relire par sa grand-mère, son papa ou ses amis...

LES FORMULES DE POLITESSE

POUR COMMENCER

- ▶ Mettre la formule « à l'attention de » (et non pas « à l'intention de ») suivie du nom du recruteur en haut à droite de la lettre dans l'emplacement réservé aux coordonnées du destinataire. Puis en objet, mettre l'intitulé du poste à pourvoir.
- ▶ Démarrer ensuite votre lettre par Madame ou Monsieur, selon le genre du recruteur. Si vous n'êtes pas sûr de son identité, écrivez juste « Madame, Monsieur ».



POUR CONCLURE

Exemples de phrases (de la plus simple à la plus élaborée).

- ▶ Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.
- ▶ Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération.
- ▶ Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie, Madame, Monsieur, de bien vouloir recevoir mes plus respectueuses salutations.
- ▶ Dans l'attente d'une réponse de votre part, je me tiens à votre disposition pour tout complément d'information. Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

ENTRETIEN D'EMBAUCHE

LES ASTUCES POUR FAIRE LA DIFFÉRENCE

Bingo ! Votre CV et votre lettre de motivation ont fait mouche. Voici comment convaincre le recruteur que vous êtes fait pour ce job.

AVANT

Jouez à jeu égal avec le recruteur. Il vous connaît à travers votre CV et votre profil numérique, rien ne vous empêche de vous renseigner sur lui. Aurez-vous affaire au DRH ou à la fondatrice de la start-up ? Internet et les réseaux sociaux sont ici vos meilleurs alliés. Profitez-en pour épilucher toutes les infos sur l'entreprise, ses activités, son actualité. Tirez-en quelques remarques ou questions à glisser pendant l'entretien.

Listez vos compétences. Vous pensez ne pas avoir beaucoup d'expérience. Détrompez-vous ! « *Stages, petits boulots, loisirs sont autant de preuves de vos savoir-faire et qualités* », affirme la chasseuse de têtes Virginie Granier. Pratiquer un sport collectif développe l'esprit d'équipe. Le babysitting, le sens des

responsabilités. Quelques mois chez McDo, la résistance au stress. Faites l'inventaire des compétences acquises et des responsabilités tenues.

Anticipez les réponses aux questions les plus courantes. En voici quelques-unes à travailler en priorité : parlez-moi de vous, pourquoi avoir choisi cette formation,

qu'avez-vous appris lors de ce stage, quels sont vos qualités et vos défauts, quelles sont vos prétentions salariales ? Sachez qu'au-delà de votre réponse, c'est souvent votre attitude face aux questions pièges qui intéresse l'employeur.

PENDANT

Soyez rassurant. Vous êtes stressé ? L'employeur aussi, car une erreur de casting peut avoir de lourdes conséquences. A vous de lui prouver que vous êtes le bon candidat pour ce poste.

« *Parlez sur un ton calme et affirmé, soutenez vos propos en regardant le recruteur dans les yeux, veillez à ne pas prolonger vos hésitations*, conseille la consultante RH Virginie Granier. *Et surtout, ne mentez pas : ça se sent et ça se voit !* »

Manifestez votre motivation. Ce job répond tout à fait à vos attentes, le produit que développe l'entreprise vous passionne, vous seriez vraiment heureux d'intégrer cette start-up, alors dites-le en toute sincérité. « *Un jeune diplômé que l'on sent motivé aura 50 % de chance de décrocher le poste !* » Quelques questions, la prise de notes, l'écoute active peuvent aussi attester de votre enthousiasme.



« **Il peut s'avérer judicieux de remettre au recruteur à la fin de l'entretien, une lettre de recommandation d'un professeur ou d'un tuteur.** »
Virginie Granier,
chasseuse de têtes.



Négociez sans vous brader. Le salaire est souvent abordé à la fin de l'entretien. « *Montrez que vous avez une valeur, que vous la connaissez parce que vous vous êtes renseigné et que vous la méritez.* » Proposez une fourchette plutôt qu'un chiffre précis, en brut plutôt qu'en net. Clarifiez ce qui est compris dans le salaire (13^e mois, primes ?) Déçu par le montant ? Demandez s'il est possible de le renégocier après la période d'essai. Repartez en laissant une bonne impression. Ne quittez pas la pièce sans savoir quelle suite sera réservée à votre entretien. Demandez si vous devez rappeler votre interlocuteur et dans quel délai ou s'il préfère revenir vers vous. Et n'oubliez pas de le remercier de vous avoir reçu.

APRÈS

Remerciez par mail. Il est conseillé d'envoyer un mot de remerciements dans la semaine qui suit l'entretien, en rap-

pelant votre motivation. Terminez en précisant que vous contacterez le recruteur sous 15 jours ou que vous attendez de ses nouvelles, selon ce qui a été convenu à la fin de l'entretien. Relancez sans harceler en cas de non-réponse.

Recalé ? Demandez pourquoi. Si vous n'avez pas été retenu, contactez le recruteur pour en comprendre les raisons. « *Vous avez droit à un retour, même si certains employeurs ne jouent pas franc jeu. Dans tous les cas, ne vivez pas ce refus comme un échec, mais comme une expérience qui vous permettra de mieux réussir la prochaine fois* », conclut la chasseuse de têtes. ■



« **Je n'ai eu aucune nouvelle suite à mon entretien, alors j'ai pris mon courage à deux mains et j'ai appelé directement le recruteur. Il était surpris mais ma motivation lui a plu et cela a joué en ma faveur : je me suis retrouvée dans la short list.** »
Delphine, 27 ans.

« **Je me suis entraîné aux questions les plus délicates avec le simulateur de recrutement en ligne de l'Apec. Cela m'a mis en confiance.** »
Edouard, 25 ans.

LES QUESTIONS PIÈGES EN ENTRETIEN ET COMMENT Y RÉPONDRE

Un candidat averti en vaut deux, même si l'on se demande parfois ce qui se passe dans la tête des recruteurs.

LES QUESTIONS WTF

- ▶ « Quel est votre ascendant astrologique ? »
- ▶ « Vous êtes plutôt Socrate ou Napoléon ? »

Sachez d'abord qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse à ce genre de question. C'est plus la façon dont vous argumentez qui compte que le contenu. Au final, le recruteur s'en fiche un peu que vous soyez plutôt Socrate ou plutôt Napoléon... « Il est impossible de préparer toutes ces questions-là. Elles sont par nature imprévisibles ! » relativise Simon Novelli, fondateur du cabinet de recrutement AJ stage. « Alors respirez un bon coup, faites un peu de langue de bois le temps de réfléchir à la question, et lancez-vous avec le sourire... »

LES QUESTIONS DE CULTURE GÉNÉRALE

- ▶ « A quelle altitude culmine le mont Everest ? »
- ▶ « Combien y a-t-il eu de naissances en Chine l'année dernière ? »

Vous avez beau être curieux et cultivé, il y a quand même des choses que vous ne savez pas, et justement, les recruteurs semblent avoir un certain talent pour mettre le doigt dessus... Dites-vous que celui qui vous pose cette question ne connaît pas forcément la bonne réponse lui-même. « L'idée est de surprendre le candidat pour voir comment il va réagir : est-ce qu'il va paniquer et répondre tout de suite quelque chose de faux ou est-ce qu'il va essayer de raisonner en se raccrochant à ce qu'il connaît ? » explique Simon Novelli.



LES QUESTIONS INTRUSIVES (ET ILLÉGALES)

- ▶ « Comptez-vous avoir des enfants dans les années à venir ? »
- ▶ « Pour qui avez-vous voté aux dernières élections ? »

Les jeunes diplômés et les femmes y sont régulièrement confrontés lors des entretiens d'embauche, alors même qu'il est illégal d'interroger quelqu'un sur ses projets de famille. Il s'agit de ne pas répondre directement à la question mais de recentrer l'entretien de manière polie sur le monde professionnel. On peut par exemple répondre : « Ma priorité du moment, c'est ce poste pour lequel je pense être tout à fait qualifiée. » On peut aussi utiliser l'humour : « Oui, bien sûr, j'en veux vingt ! »

« Les candidats ne doivent pas se sentir obligés de répondre, surtout face à des questions qui les mettent mal à l'aise. Mais ils doivent réagir avec tact, délicatesse et/ou humour et se préparer à faire face à ce genre de situation », conseille Alexandra Petitsigne, consultante à l'Apec.

De même, les questions relatives aux opinions politiques ou à la religion doivent être écartées en indiquant habilement et poliment l'absence de rapport avec vos qualifications professionnelles. Pour autant, ce manque d'éthique du recruteur peut aussi être vu comme un signe avant-coureur que l'entreprise n'offre pas un bon environnement de travail et qu'il est préférable de chercher ailleurs...

LE GRAND CLASSIQUE

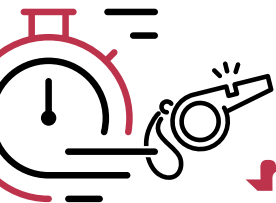
- ▶ « Combien d'entretiens avez-vous déjà passés jusqu'ici ? »
- ▶ « Vous avez d'autres pistes ? »

Avec ces questions, le recruteur essaye d'identifier votre niveau de motivation par rapport au poste. Il faut faire preuve d'habileté pour répondre. Ne pas dire que c'est votre seule piste – ça fait un peu désespéré – mais ne pas non plus sous-entendre que vous cherchez mieux ailleurs. « Je conseille de le rassurer en lui disant que c'est le poste qui vous intéresse le plus mais que vous êtes toujours en piste chez d'autres concurrents, sans rentrer dans les détails », propose Alexandra Petitsigne, qui conseille aussi d'éviter de citer les noms des autres sociétés concurrentes chez qui vous avez postulé.

LA QUESTION DU SALAIRE

- ▶ « Quelle rémunération espérez-vous ? »

Il faut s'abstenir de donner un chiffre en l'air à cette question à double tranchant. Si vous citez une rémunération trop basse, vous allez vous dévaloriser aux yeux du recruteur. Si le chiffre est trop haut, il va anticiper votre inévitable déception, voire penser que vous êtes complètement à côté de la plaque. L'idéal est d'arriver en entretien avec une fourchette de salaire qui correspond à votre métier, niveau d'expérience et diplôme (voir page 76 : Négocier son salaire, comment savoir combien je vaudrais ?). ■



3 CONSEILS POUR CHOISIR SON LOOK AVANT UN ENTRETIEN

COACH PERSO

Ok, l'habit ne fait pas le moine. Mais face à un recruteur, l'adage vole en éclats. Une bonne première impression passe aussi par vos vêtements. Faites-en un atout gagnant !

1 Adoptez le dress code de l'entreprise

On ne s'habille pas de la même façon dans une agence de pub, une agence immobilière ou un atelier de production. Calquez-vous sur la culture de la société. Vous ne connaissez pas son style ? Faites comme Jérémy, 25 ans, designer junior : « Quelques jours avant l'entretien, je me suis posté devant les locaux de l'entreprise pour épier la tenue de ceux qui entraient et sortaient. Un copain m'a raconté qu'il était même allé jusqu'à téléphoner à l'accueil pour se renseigner. Il a mis la secrétaire dans sa poche et est arrivé bien moins stressé le jour J. »

2 Trouvez le juste milieu

Ni trop cool, ni trop chic, ni trop original : tout est une question de mesure. Pour être certain de ne pas faire un impair, misez sur la sobriété. Parmi les valeurs sûres : le pantalon (ou la jupe) avec une chemise, accompagnés ou non d'une veste. Léa, 26 ans, assistante marketing dans un groupe de cosmétiques, a trouvé un compromis :

« J'ai l'habitude de porter des vêtements très colorés. Pour l'entretien, j'ai opté pour un ensemble neutre mais avec quelques accessoires : un bracelet graphique et une broche en clef de sol. L'important pour moi était aussi d'exprimer ma personnalité. »

3 Evitez les détails qui tuent

« Vous êtes dans une posture de représentation, rappelle la chasseuse de têtes Virginie Granier. Même si vous rencontrez le dirigeant d'une start-up qui met un sweat à capuche, cela ne veut pas dire qu'il n'a pas envie de se retrouver face à un candidat correctement habillé et qui sait jouer le jeu lorsqu'il sera amené à rencontrer des clients. » ■

LA CHECK-LIST D'ISABELLE LENNY*

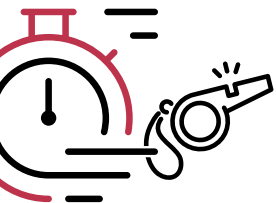
- Oubliez les baskets, le jogging, le short, le tee-shirt, le sweat, la chemise bariolée.
- Messieurs, pensez à cirer vos chaussures.
- Essayez et repassez vos vêtements la veille.
- Mesdames, optez pour un maquillage et des bijoux discrets, fuyez les talons hauts si vous n'êtes pas à l'aise.

* Coach en image





**BIEN
RÉSEAUTER**



COACH PERSO

HELP JE NE SAIS PAS RÉSEAUTER !

Ils ne savaient pas réseauter, alors ils l'ont fait à leur manière.
Trois jeunes témoignent.

Intégrer une association

Guillaume Bouvy, 28 ans, rêvait de revenir au journalisme après être passé par la case professorat mais réseauter n'était pas vraiment son truc. Il a donc rejoint Ressort, une association lyonnaise d'aide au retour à l'emploi et participé à un atelier réseau.

« On nous imposait deux à trois rendez-vous par semaine avec des personnes en lien avec nos projets professionnels », explique-t-il.

Un jour, il a élargi le cercle de ses contacts en sollicitant directement des rédacteurs en chef. Il a envoyé à chacun un mail pour leur demander des conseils : « Comment, selon vous, puis-je concrétiser mon projet ? » Il s'est ainsi peu à peu constitué un réseau qui lui sert aujourd'hui pour son métier de journaliste pigiste.

Faire parler les professionnels de leur métier

Aline Schwartz, 34 ans, rêvait de se lancer dans les affaires publiques. Elle a donc interrogé ses amis pour savoir s'ils connaissaient des collaborateurs parlementaires

qui pourraient lui parler de leur métier. Elle finit par rencontrer l'un d'eux autour d'un café. Le courant passe et son contact l'informe que sa collaboratrice part en congé maternité et lui propose de la remplacer. « Sans le savoir, j'avais passé un entretien d'embauche ! » se souvient la trentenaire.

Faire du bénévolat

Justine Delahaye, 26 ans, ancienne commerciale dans le secteur des spiritueux, voulait se reconvertir dans les start-up de l'économie sociale et solidaire. Sans expérience dans ce secteur, ni réseau, elle n'obtenait que des refus.

« J'ai persévéré en faisant bénévolement du mécénat de compétences auprès de plusieurs associations (MakeSense et OuiShare) », explique-t-elle.

Elle a aussi participé à de nombreux événements de l'ESS et a utilisé l'application Shapr pour rencontrer d'autres professionnels. Neuf mois plus tard, son réseau nouvellement créé lui a permis d'être recrutée par la plate-forme collaborative Kawaa. « Pour bien réseauter, il faut s'intéresser aux autres avant de parler de soi », conseille-t-elle. ■

COMMENT TROUVER DES ÉVÉNEMENTS POUR RÉSEAUTER

Vous avez compris l'importance du networking et vous êtes prêts à vous lancer ? Encore faut-il savoir quand et où ont lieu ces événements.

Meet Up, Eventbrite : les plate-formes de réseautage

Les « plate-formes de réseautage », telles que Meet Up ou encore Eventbrite répertorient des événements dans le monde entier. Elles fonctionnent un peu comme un réseau social, puisque vous devez vous créer un profil pour ensuite pouvoir rejoindre un événement, ou même en créer un. Ceux-là sont classés par catégorie : vous pourrez ainsi trouver des réunions centrées sur les thématiques ou secteurs d'activité qui vous intéressent. Cocktails, après-midi à thèmes, ateliers... il y en a pour tous les goûts.

Les groupes, les pages et les événements Facebook

Ces dernières années, Facebook est devenu le meilleur allié pour réseauter. Vous pouvez vous inscrire comme membre d'un ou plusieurs groupes privés : « Le groupe des pros », réservé au « marketing business », « Les entrepreneuses qui déchirent », réservé aux femmes cherchant du soutien pour réaliser un projet, etc. Vous pouvez aussi suivre des pages organisatrices d'événements de networking telles que Lean In France ou encore checker régulièrement l'ensemble des événements près de chez vous (www.facebook.com/events) plus précisément dans la rubrique « réseautage ».

Les réseaux thématiques

Il existe des milliers de réseaux auxquels vous pouvez adhérer et qui proposent des événements ponctuels ou des réunions régulières : les anciens de votre école ; le réseau des cadres de votre région ; des réseaux spécifiques pour les femmes (comme le très actif Axielles) ; mais aussi les chambres de commerce et les réseaux de l'Apec.

Les salons professionnels

Autre lieu parfait pour réseauter : les salons, professionnels ou grand public, spécialisés sur votre domaine d'activité. Vous pouvez trouver un agenda sur Evous en tapant des mots-clefs relatifs aux villes où vous pouvez vous rendre.

En bonus : suivre les bonnes personnes sur LinkedIn

Quand vous aurez commencé à réseauter, n'oubliez pas d'ajouter ensuite les personnes rencontrées sur LinkedIn, vous trouverez toujours celui ou celle qui sait tout sur les événements à venir et les partage sur le réseau social professionnel. ■

COMMENT SE COMPORTEZ DANS UN ÉVÉNEMENT DE NETWORKING

Afterwork, conférence, cocktail... Les événements de networking sont un bon moyen de développer son réseau mais on se demande souvent l'attitude à adopter pour être efficace. Pour éviter de rester dans votre coin, un verre à la main et le nez sur vos chaussures, suivez le guide !

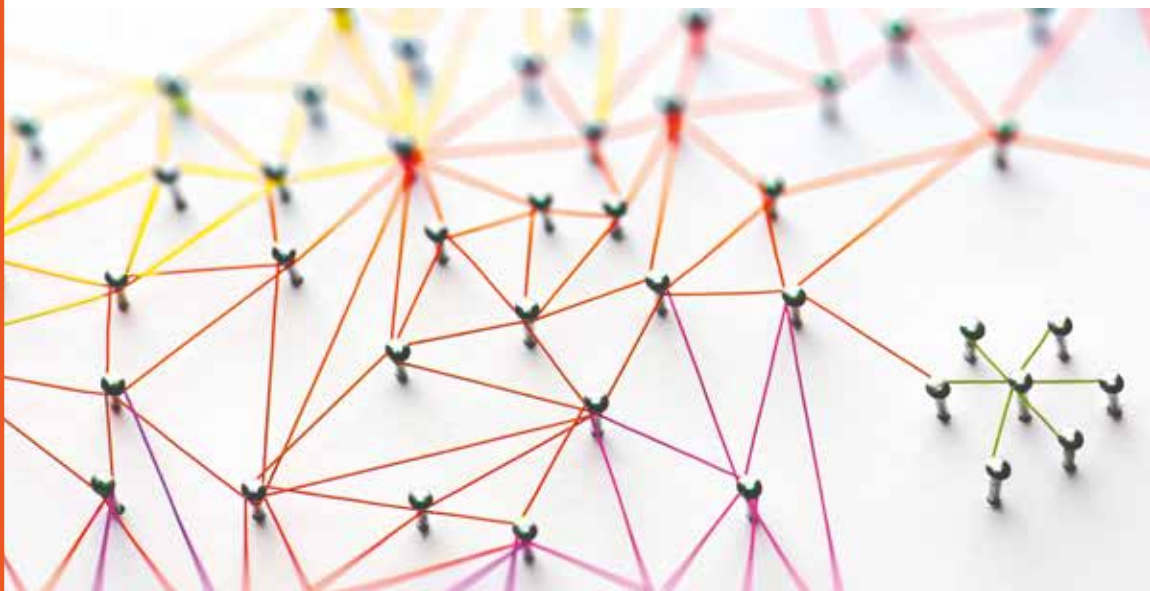
Clarifiez vos attentes

Participer à un événement de networking, c'est comme un entretien d'embauche, ça se prépare en amont.

À FAIRE +++

« Sachez ce que vous attendez précisément de chaque événement », conseille Catherine Oberlé, coach en accompagnement professionnel et créatrice de l'Académie au féminin.

Pourquoi y allez-vous (pour obtenir un entretien, un conseil ou un contact) ? Quels sont les intervenants ? Qui sera présent ? À qui voulez-vous parler ? Que voulez-vous leur dire ? Clara Delétraz, cofondatrice de Switch Collective, une start-up qui accompagne des jeunes actifs dans leur reconversion, suggère de se poser un challenge : « Par exemple, fixez-vous pour objectif de parler à tel intervenant ou bien d'établir le nombre de personnes à qui vous voulez vous adresser. »



À NE PAS FAIRE ○○○

Venir les mains dans les poches et attendre que les choses se fassent d'elles-mêmes est le meilleur moyen de se planter.

Ouvrez vos oreilles

Quand vous sollicitez quelqu'un, faites-le parler de lui !

À FAIRE +++

Présentez-vous en trois minutes, puis laissez la parole. Soyez à l'écoute, curieux de ce que vous dit votre interlocuteur et questionnez-le. Qu'est-ce qui vous plaît dans ce que vous faites ? Quels conseils donneriez-vous à quelqu'un qui démarre ? Quelles peurs avez-vous surmontées ? Qu'est-ce qui vous a donné envie de lancer ce projet ? Gardez en tête que vous n'êtes pas seul(e) à vous sentir mal à l'aise dans ce type d'événements. « Il n'y a aucun mal à dire "Bonjour, qu'est-ce qui vous amène ici ?" à la personne assise à côté de vous et qui n'a pas l'air très à l'aise non plus », glisse Clara Delétraz. Un moyen simple de détendre l'atmosphère et d'engager la conversation.

À NE PAS FAIRE ○○○

Chercher à mobiliser toute l'attention des autres en voulant à tout prix parler du poste ou du projet de vos rêves est à proscrire. « Je déconseille d'y aller frontalement », insiste Catherine Oberlé. Évitez surtout de vous plaindre et de raconter les plus mauvaises expériences que vous avez vécues en stage ou lors d'un premier poste. « Cela ne donnera pas une bonne image de vous et n'incitera pas vos interlocuteurs à vouloir vous recontacter », prévient-elle.

Jouez les « entremetteurs »

Réseauter lors d'un événement, c'est être capable de relier les gens entre eux.

À FAIRE +++

« Pour être connecté, il faut être soi-même un connecteur », ajoute Clara Delétraz. Le but du jeu : dans un cercle de discussion, présentez les nouveaux venus. Amusez-vous à proposer des mises en relation de façon désintéressée.

À NE PAS FAIRE ○○○

N'attendez pas un « retour sur investissement » en faisant sentir aux autres qu'ils vous doivent quelque chose. « Être dans la générosité, cela finit toujours par payer sur le long terme », affirme la cofondatrice de Switch Collective.

Assurez le « service après-vente »

À FAIRE +++

« Faites un suivi dans les 24 heures qui suivent la rencontre en envoyant un e-mail pour remercier, donner les contacts ou les références de bouquins dont vous aviez parlé... », recommande Clara Delétraz. Une démarche que valide Catherine Oberlé : « A la fin, je note sur les cartes de visite qu'on m'a remises le contexte de la rencontre, le lieu et la date. » Donnez ensuite de vos nouvelles de temps en temps en proposant, par exemple, un café ou un déjeuner informel. Car un réseau, c'est comme l'amitié et l'amour, ça s'entretient ! ■

COMMENT BIEN UTILISER LINKEDIN POUR TROUVER UN JOB

Le réseau social professionnel est devenu incontournable pour les jeunes diplômés. Voici comment s'en servir efficacement.

Ton profil, tu compléteras

C'est la règle d'or. Plus un profil est complet (formation, expériences professionnelles, compétences linguistiques, etc.), plus il remontera dans les recherches des chasseurs de têtes et plus il pourra convaincre un recruteur. Pensez aussi à mettre une photo, cela donne plus envie de cliquer sur votre profil LinkedIn, à condition bien sûr que ce ne soit pas un selfie ou une photo de vacances.

Soignez aussi votre résumé. Il doit permettre de comprendre qui vous êtes et quel est votre parcours, mais il doit aussi donner envie d'en savoir plus sur vous. Bref, c'est un peu comme une bande-annonce de film !

Enfin, pensez « SEO » en complétant votre profil : pour qu'il remonte dans les recherches des RH, réfléchissez aux mots-clés susceptibles d'être utilisés par des recruteurs et ajoutez-les dans votre description.



Ton réseau, tu élargiras

Plus votre réseau est grand et plus vous remontez dans les recherches des recruteurs. C'est aussi un bon moyen pour contacter des « amis d'amis » susceptibles de proposer à un moment ou un autre une offre d'emploi.

N'hésitez donc pas à vous connecter avec votre famille, vos amis, vos anciens camarades de classe ou professeurs, ainsi que vos anciens collègues croisés pendant votre stage ou alternance. Vous pouvez même ajouter des anciens élèves de votre école qui bossent dans des secteurs qui vous intéressent, à condition de rédiger un petit texte introductif sincère et engageant pour leur donner envie d'accepter votre demande. Surtout, vous devez acquérir le réflexe d'ajouter sur LinkedIn toutes les personnes que vous croisez dans un cadre professionnel.

Enfin, pensez à rejoindre des groupes liés à votre formation, votre secteur d'activité et votre métier. C'est un moyen efficace de faire de la veille, de développer votre expertise et de pouvoir engager la discussion avec d'autres professionnels en commentant, par exemple, leurs publications.

Des meilleurs, tu t'inspireras

LinkedIn est un formidable annuaire pour connaître toutes les opportunités de carrière à l'issue de votre formation. Repérez les alumni de votre master ou de votre école qui occupent le poste de vos rêves et regardez comment ils en sont arrivés là. Quels stages ont-ils faits ? Quel a été leur premier poste ? Etc. Vous pouvez aussi leur écrire pour leur demander des conseils : plus votre question est précise, plus vous avez de chances d'obtenir une réponse.

Du contenu, tu publieras

Il ne suffit pas d'avoir un grand réseau sur LinkedIn, encore faut-il y être un minimum actif pour mettre toutes les chances de votre côté. Vous pouvez pour cela partager ou commenter des articles, en particulier s'ils ont un lien direct avec votre secteur d'activité. Vous pouvez même écrire des articles ou billets pour démontrer votre expertise et votre personnalité quand vous avez un peu plus de temps.

Des recommandations, tu donneras...

LinkedIn permet de recommander les compétences de ses contacts, voire d'écrire un petit commentaire sur leurs aptitudes professionnelles. N'hésitez pas à le faire pour les contacts avec qui vous avez réellement travaillé (dans un cadre professionnel ou étudiant) en espérant qu'ils vous rendent la pareille. Avoir des éloges de ses pairs est en effet la meilleure des publicités.

Enfin, LinkedIn permet aussi de consulter des offres d'emploi en sélectionnant les localisations, fonctions ou secteurs d'activité qui vous intéressent. Ne vous en privez pas bien sûr. Il est parfois possible de postuler en un clic et quelques phrases. L'avantage, c'est que votre CV est déjà tout fait ! ■

BIEN UTILISER LES RÉSEAUX SOCIAUX POUR ACCÉLÉRER SA CARRIÈRE



Votre profil LinkedIn est parfaitement calibré pour impressionner les recruteurs. Mais qu'en est-il de vos autres comptes sur les réseaux sociaux ?

Facebook pour réseauter

Le réseau social le plus utilisé dans le monde s'est transformé en un espace d'échanges entre professionnels qui se conseillent, s'entraident, et même se donnent rendez-vous IRL (In Real Life). Pour en faire autant, inscrivez-vous dans des groupes, suivant vos affinités et vos besoins, et participez à un maximum d'événements. Il est courant d'utiliser son compte perso pour réseauter, à condition de bien régler ses paramètres de confidentialité.

Instagram pour inspirer

Si vous faites un métier créatif, social, ou encore qui demande une curiosité culturelle, vous pouvez miser sur Instagram pour donner aux recruteurs ou clients potentiels une idée de la personne que vous êtes. Sans en avoir l'air, vous pouvez utiliser ce réseau pour montrer à quel point vous êtes organisé, créatif ou au courant des dernières tendances.

Les blogs pour donner votre avis

Wordpress, tumblr, ou simplement Medium... Nombreuses sont les plateformes qui vous permettent d'écrire sur un thème en particulier, de manière ponctuelle ou régulière. Deux options pour que votre blog serve votre vie professionnelle: soit il portera sur votre domaine d'activité si vous êtes un vrai passionné, soit il sera lié à un sujet plus personnel mais montrera votre aptitude à communiquer, à gérer une communauté, à vous tenir au courant des dernières nouveautés.

Twitter pour montrer votre curiosité

L'utilisation de Twitter peut être un peu plus risquée car en 140 (ou même 280) caractères on n'a pas forcément le temps d'exprimer réellement un point de vue. Il vaut donc mieux utiliser ce réseau pour partager des articles en lien avec votre domaine d'activité. Vous pouvez aussi suivre des professionnels que vous admirez ou des boîtes qui vous intéressent pour faire de la veille. Cela vous servira d'inspiration pour vos prochains entretiens. Et qui sait, vous y verrez peut-être même circuler une offre d'emploi ? ■



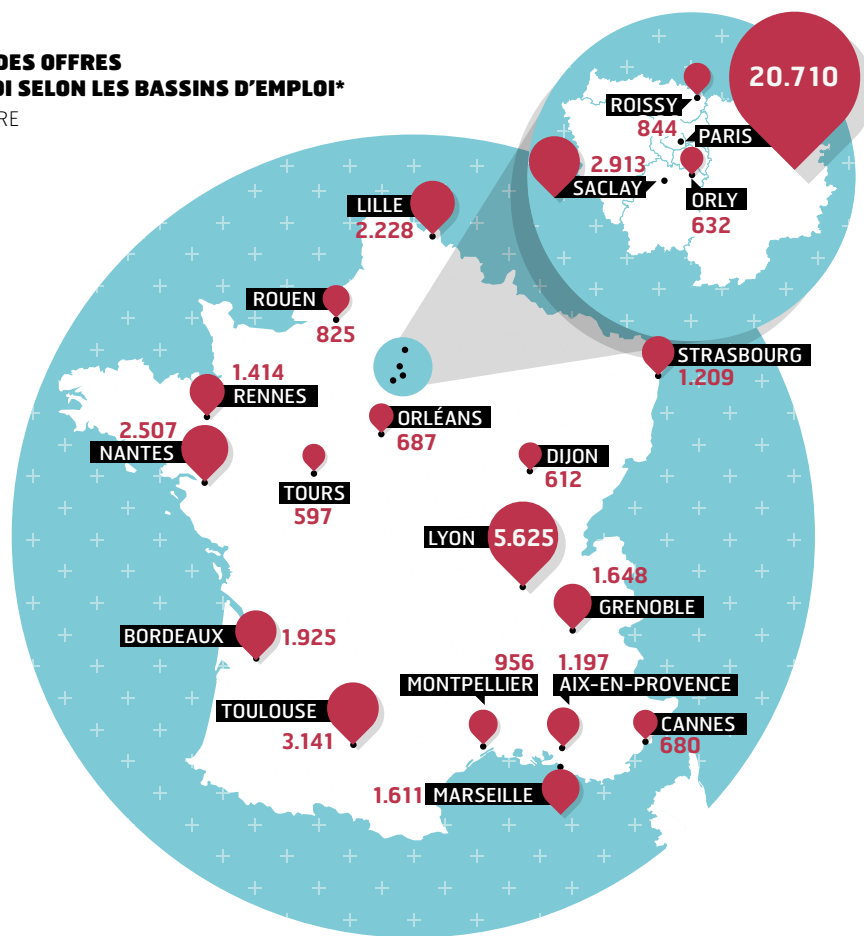


LES MÉTIERS ET CONTRATS EN OR

MÉTIER, SECTEURS, VILLES... LE BAROMÈTRE DE L'EMPLOI DES JEUNES DIP'

Où sont les opportunités pour décrocher un premier job ?
Réalisés avec les données de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), ces trois graphes vous apporteront des réponses éclairantes.

TOP 20 DES OFFRES D'EMPLOI SELON LES BASSINS D'EMPLOI* EN NOMBRE

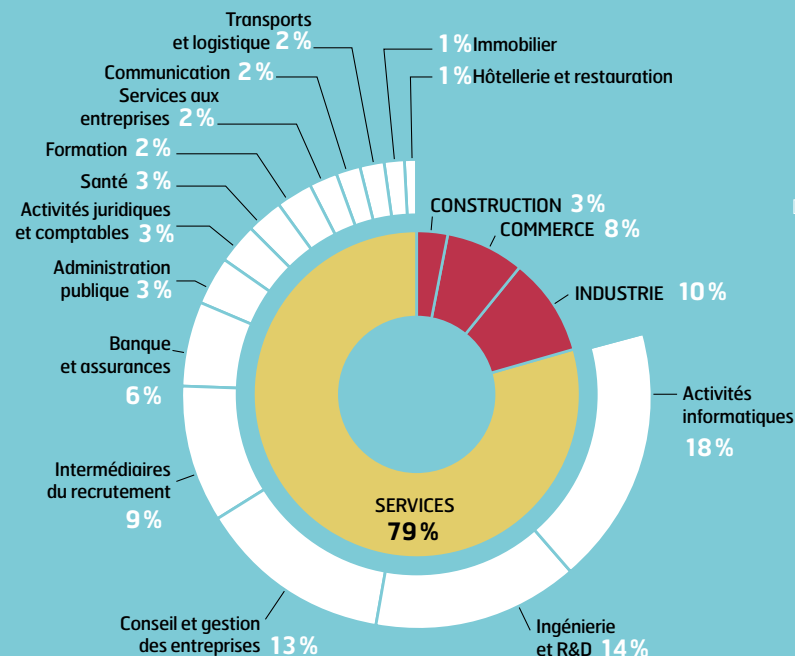
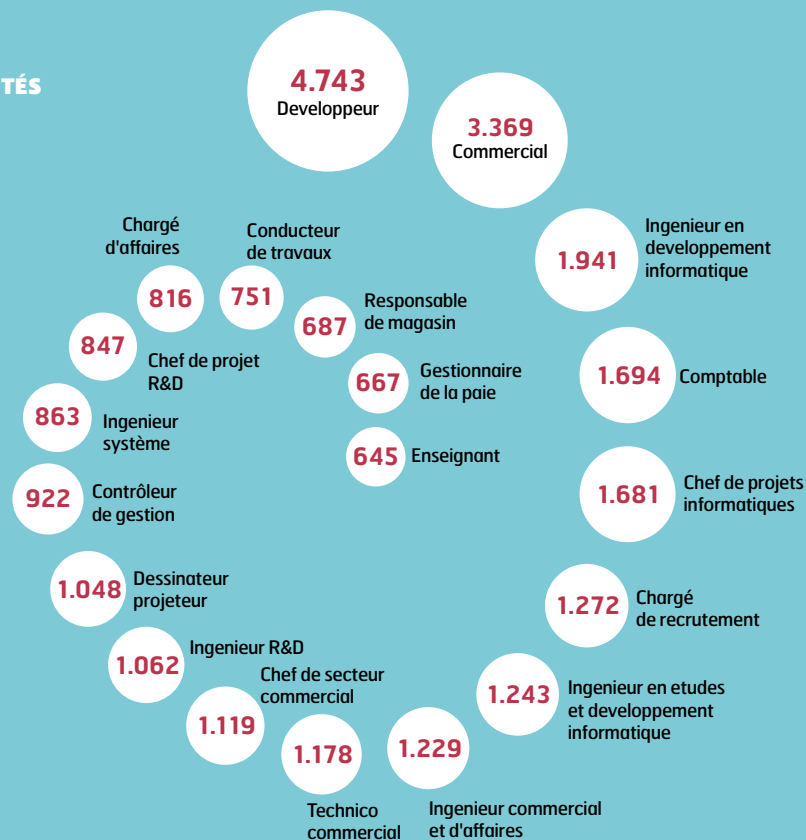


Paris et sa région représente environ un tiers des offres pour les cadres débutants, loin devant Lyon et Toulouse. Rien d'étonnant pour Pierre Lamblin, directeur d'études à l'Apec, qui rappelle qu'en France « un recrutement cadre sur deux tous niveaux d'expérience confondus, se fait en Île-de-France ».

*Sur la base des 77.000 offres d'emploi cadre APEC ouvertes aux jeunes diplômés sur le 1^{er} semestre 2018.

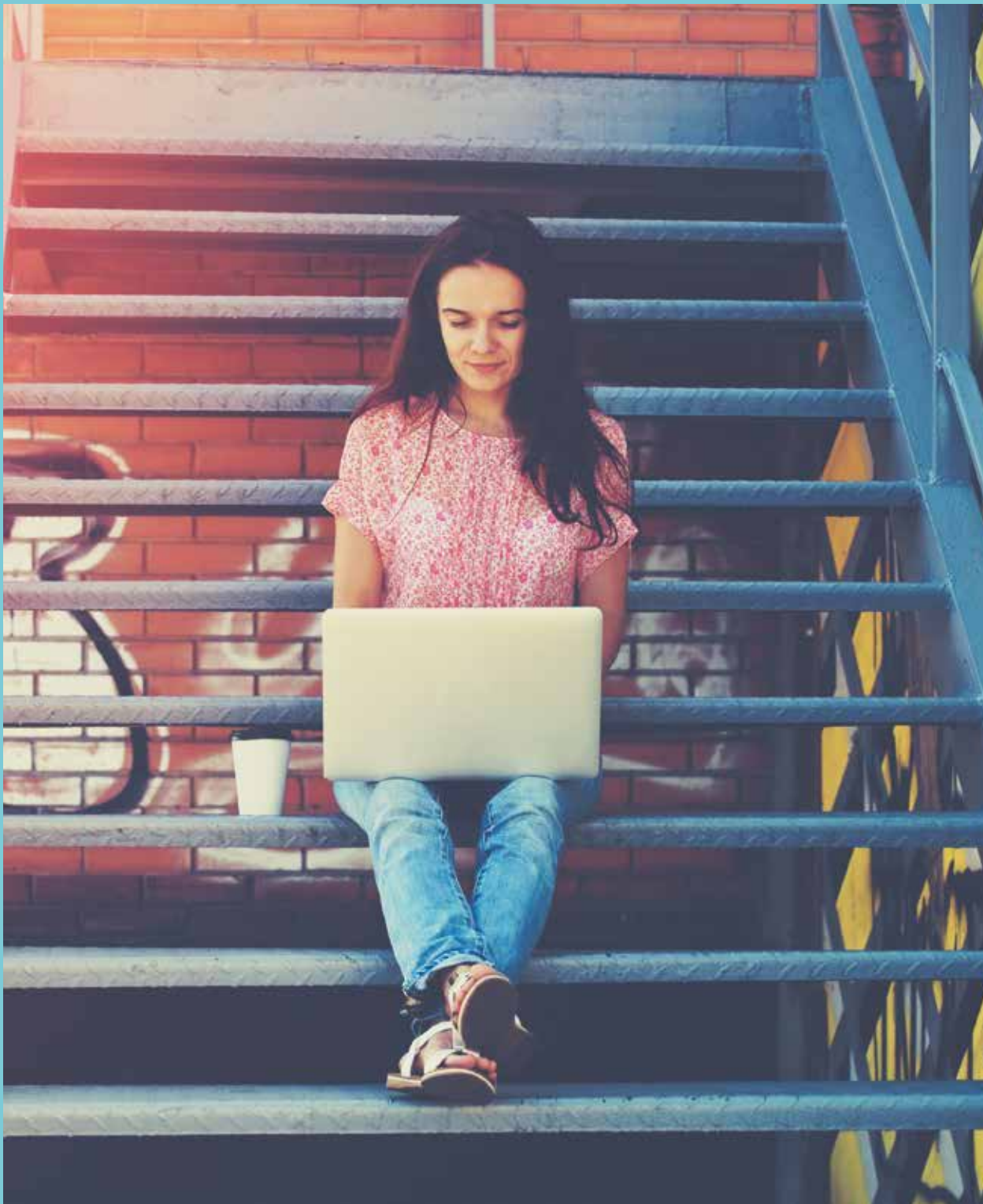
TOP 20 DES OPPORTUNITÉS SELON LES MÉTIERS* EN NOMBRE

Développeur, commercial, ingénieur : voilà pour les profils favorisés des recruteurs, tous secteurs confondus. « La fonction informatique est celle qui recrute le plus de cadres et aussi de jeunes », rappelle l'Apec. En revanche, les nouveaux métiers autour de la data, du cloud, ou encore de la cybersécurité, sont absents de ce top 20. « On les verra poindre dans quelques années, prédit Pierre Lamblin. C'est déjà une réalité pour de nombreuses entreprises qui intègrent ces nouvelles compétences. En revanche, beaucoup se concentrent sur des profils idéalement avec quelques années d'expérience ».



LES TOP SECTEURS DES JEUNES DIP' RÉPARTITION SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, AU 1^{ER} SEMESTRE 2018

Les secteurs les plus pourvoyeurs d'emploi pour les jeunes diplômés Bac+5 sont aussi ceux qui emploient le plus de cadres et qui en recrutent le plus grand nombre. « On retrouve ainsi tous les services liés aux activités numériques, d'ingénierie ou de conseil (notamment en finance), mais aussi le secteur du commerce, et les activités de recherche et d'informatique », résume Pierre Lamblin.



TROUVER UNE ALTERNANCE EN 3 ÉTAPES RÉTROPLANNING ET CONSEILS

Décrocher un contrat dans une entreprise, ça se prépare. Si vous cherchez une alternance, voici un rétroplanning et des conseils qui devraient vous être bien utiles...

Rechercher une entreprise 5 ou 6 mois avant

Mettre à jour son CV

« Indiquez directement sur votre CV le type de contrat recherché, la durée et le rythme de votre alternance », conseille Mariam Khattab, responsable pôle recrutement chez Mozaïk RH.

Elargir ses horizons

« Au-delà des classiques job boards et sites de recrutement des grandes entreprises, rapprochez-vous des fédérations professionnelles, des chambres de commerce et d'industrie, ou encore des maisons de l'emploi », recommande Alexandra Petitsigne, consultante mobilité professionnelle à l'Apec. *Cela vous permettra de mieux comprendre les enjeux des entreprises et de cibler celles qui vous intéressent.* »

Postuler 4 ou 5 mois avant

Multiplier ses chances

« Déposez votre CV partout où c'est pertinent et créez des alertes pour être averti de nouvelles annonces », suggère Catherine Rebatel, directrice du développement du CFA Sup de Vinci.

Relancer

Si vous avez envoyé une candidature spontanée, vous pouvez appeler le lende-

main pour être sûr qu'elle est parvenue au bon interlocuteur. Pour une réponse à une annonce, comptez plutôt deux semaines avant de relancer.

Se préparer aux entretiens 3 ou 4 mois avant

Peaufiner son discours sur soi

Regardez en détail le profil du poste pour mettre en avant des compétences en adéquation avec les missions. « Parler de soi est loin d'être évident : il faut s'entraîner », prévient Alexandra Petitsigne, rappelant que l'Apec propose un simulateur en ligne d'entretien d'embauche et permet également de se faire accompagner par des conseillers.

Et sur l'entreprise

Identifiez clairement pourquoi vous voulez rejoindre telle ou telle entreprise. « Cela peut être son style de management, sa dernière campagne de communication ou encore les valeurs qu'elle porte », précise Justine Deroubaix, responsable recrutement chez Decathlon. *Dans les tous cas, ne vous contentez pas de mentionner le secteur d'activité ou la dimension internationale ! »*

« Préparez des questions pour mieux cerner le poste et montrer votre intérêt pour celui-là », ajoute Pierre Rabozzi, directeur du cabinet Page Personnel. ■

LA STRATÉGIE À ADOPTER POUR DÉCROCHER UN GRADUATE PROGRAMME

Très sélectifs, les graduate programmes sont plébiscités par les jeunes diplômés à la recherche d'une première expérience formatrice. Voici nos conseils pour décrocher le Graal.

Dédiés aux jeunes diplômés, les graduate programmes sont des parcours d'intégration privilégiés au sein des grandes entreprises qui durent en moyenne deux ans. Ils permettent de découvrir les différentes facettes de l'entreprise en occupant plusieurs postes successivement, à l'international notamment. Les jeunes diplômés embauchés dans ce cadre sont choyés : feedbacks, accompagnement par des coachs ou mentors, formations et salaires intéressants (entre 40.000 et 45.000 euros).

A l'issue du graduate programme – qui fonctionne comme un accélérateur de carrière – les recrues sont embauchées sur des postes à fortes responsabilités et très bien payés. Ce sont des entreprises anglo-saxonnes et le secteur de la finance, qui ont été les premiers à proposer des graduate programmes, mais aujourd'hui la plupart des secteurs et pays européens en proposent. Il existe désormais plus de 1.300 programmes proposés par environ 600 entreprises répertoriés sur le site de référence www.graduate-programmes.com. Ils peuvent prendre plusieurs formes juridiques : le CDI, l'option la plus courante, le CDD, voire un stage de fin d'études suivi par une mission à l'étranger en V.I.E. puis par un CDD ou un CDI au siège.

Faire partie des heureux élus

« *Bien que relativement sélectifs, les graduate programmes ne sont toutefois pas réservés aux jeunes sortis d'une grande école, tous les diplômés de master peuvent postuler, à condition d'avoir moins de deux ans d'expérience professionnelle* », précise Manuelle Malot, directrice Carrières Alumni de l'Edhec qui a publié un guide sur le sujet. Pour espérer voir sa candidature retenue, il vaut quand même mieux avoir un excellent dossier académique (pas de redoublements, de rattrapages ou de notes ras-les-pâquerettes). Un bon niveau en anglais est aussi essentiel puisque l'intégralité du processus de recrutement est souvent dans la langue de Shakespeare. Si vous avez tous ces prérequis, voici les conseils à suivre pour faire partie des heureux élus.

Anticiper

Les candidatures démarrent souvent plusieurs mois avant le début d'un graduate programme. Ainsi, pour la promotion qui démarrera en septembre 2019, le processus de recrutement démarre dès septembre 2018 pour les graduate programmes en finance, et à partir de janvier 2019 pour les autres programmes.

En général, la fenêtre pour postuler à un programme est assez courte (environ un mois et demi), il faut donc bien guetter les deadlines.

Bien se renseigner sur le process

La plupart des entreprises sont transparentes sur les critères et les étapes du processus de recrutement. Allez donc faire un tour sur les sites des entreprises qui vous intéressent, ou contactez des anciens participants pour bien comprendre comment se passent les sélections. En général, la première étape est un dossier de candidature assez classique (CV + lettre de motivation). Les candidats retenus sont ensuite invités à passer des tests en ligne (aptitudes numériques, verbales, logiques et tests de personnalité) et/ou à réaliser un entretien téléphonique.

Après un deuxième tri, les meilleurs candidats sont convoqués à une (ou plusieurs) journées au sein d'un assessment center où ils participent à de multiples exercices : entretiens de groupe, successions d'entretien avec plusieurs personnes ou devant un jury, business case, etc.

Soigner son dossier

« *Il faut accorder beaucoup de temps à son dossier de candidature* », conseille Manuelle Malot. « *Dans tous les cas, au moins pour le premier que vous allez faire, cela ira plus vite pour les suivants.* » Au-delà des diplômes et des expériences en stage ou alternance, les entreprises recherchent des candidats avec une personnalité précise : dynamisme, qualités de communicant, diplomatie, capacité

à mener des projets, etc. « *Il faut donc bien mettre toutes vos qualités en avant, notamment en parlant de vos projets associatifs ou personnels* », recommande Manuelle Malot. ■



CLÉMENTINE QUILLET, 26 ANS

J'ai intégré le programme Graduate Dirigeant de Carrefour en 2014 pour quatre années. J'ai déjà travaillé sur quatre postes différents, au département culture, en supermarché à Paris à la fonction de stagiaire directeur, au département pricing – qui fixe les règles de prix dans les magasins – à Taïwan, et j'ai aussi développé un projet au sein de la start-up I wheel share, le « Tripadvisor » du handicap, une application mobile qui dresse une carte de l'accessibilité.

Les différents postes que j'ai occupés m'ont permis d'avoir une vision siège – celle que l'on a généralement dans les grandes écoles – mais aussi une vision opérationnelle de ce qui se passe concrètement en magasin. Et puis, nous sommes très accompagnés tout au long du Graduate, nous avons tous, par exemple, un mentor au sein de l'entreprise.

COMMENT DISTINGUER LES BONS GRADUATE PROGRAMMES DES CONTREFAÇONS ?

Les critères pour évaluer la qualité d'un programme.
Et les points de vigilance à avoir.

« **L**e graduate programme est devenu pour certaines entreprises un instrument pour améliorer leur marque employeur : ça fait chic d'en avoir un », explique Manuelle Malot. « Et malheureusement, on a vu apparaître ces dernières années des contrefaçons de graduate programmes: cela s'appelle comme ça, mais cela n'en a pas toutes les caractéristiques. »

Pour aider les jeunes diplômés à se repérer parmi les 1.300 graduate programmes qui existent, le NewGen Talent Centre de l'Edhec travaille à la création d'un « label » de qualité, prévu pour 2019. En attendant, Manuelle Malot conseille de se renseigner pour savoir s'ils proposent bien au minimum deux « rotations », et donc trois postes différents, avec au moins une mission à l'international et un passage au siège. Un programme de moins de 18 mois peut de ce point de vue apparaître comme peu crédible.

Les graduate programmes doivent également inclure une dimension "formation" ainsi que du mentoring en binôme avec un cadre dirigeant de l'entreprise et/ou des sessions de coaching avec les RH. L'accompagnement et l'accélération

de carrière sont en effet deux dimensions essentielles des graduate programmes.

Il faut savoir que l'écrasante majorité des jeunes qui ont testé la formule se déclarent satisfaits. Selon une étude réalisée par le NewGen Talent Centre de l'EDHEC en 2018, 94% des personnes interrogées* recommandent ce type de parcours. Et signe qui ne trompe pas: trois quart des jeunes restent dans leur entreprise après un graduate programme. Ceux qui partent sont souvent ceux qui estiment que le graduate programme n'a pas tenu ses promesses en matière d'accélération de carrière.

Cependant, les répondants sont un peu plus mitigés sur la perspective internationale que leur offre le programme: seuls 56% estiment l'objectif atteint. Un chiffre qui s'explique peut-être par le fait que seuls 23% des jeunes interrogés déclarent avoir fait une partie de leur mission à l'étranger. L'autre dimension sur laquelle on peut noter une certaine désillusion, c'est la progression salariale: seulement 48% des jeunes estiment que le graduate programme a favorisé une évolution de salaires. ■

*Échantillon de 123 jeunes ayant réalisé un graduate programme ou étant en train de le faire.



3 MÉTIERS DU FUTUR À DÉCOUVRIR

Vous n'avez pas encore trouvé le métier de vos rêves ? C'est peut-être parce qu'il vous faudra l'inventer...

Dans une récente étude, l'Institut du futur, un think tank californien, et Dell affirment que 85 % des métiers de 2030 n'existent pas encore. Voici à quoi pourraient ressembler, les fiches de poste de certains d'entre eux.

1 GESTIONNAIRE DE FLOTTE DE CAMIONS AUTONOMES

Vous supervisez le plan global de circulation de notre flotte de 2.000 camions autonomes sur le territoire français. Votre expertise et votre capacité à travailler avec les algorithmes vous permettent de reprendre la main sur l'aiguillage de la flotte de notre entreprise si le besoin se manifeste (trafic en zone urbaine dense, conditions météo difficiles, accidents de circulation...). Vous recueillez et traitez les données de circulation pour optimiser les temps de trajet de nos véhicules, ainsi que leur maintenance énergétique.

2 PHILOSOPHE D'ENTREPRISE

Au sein de notre cabinet de consultants, vous intervenez auprès d'entreprises clientes qui cherchent à (re)donner du sens à leurs métiers et sont animées par leur responsabilité sociétale. Votre solide formation en philosophie, couplée à votre connaissance approfondie du monde de l'entreprise, vous permettent de stimuler la créativité des collaborateurs ainsi que l'esprit d'équipe. Votre rigueur dans la définition des grandes notions (différence entre morale et éthique; égalité et équité; innovation et créativité) vous permet d'aider les dirigeants à mieux penser le changement.

3 CHEF DE PROJET CHATBOT

En tant que chef de projet pour la construction de notre agent conversationnel, votre rôle est d'automatiser la relation avec nos clients et d'orienter ces derniers sur notre plate-forme d'e-commerce. En partenariat avec l'équipe technique (data scientists, ingénieurs linguistes...), vous modélisez le parcours de l'utilisateur sous forme de dialogue.

Créatif, vous savez vous mettre dans la peau de nos clients pour imaginer tous les scénarios possibles (écriture de réponses, gestion de la mise en échec du chatbot par l'utilisateur...). Vous savez donner une personnalité marquée à votre agent de dialogue pour créer de l'empathie envers le client. Des connaissances en ingénierie linguistique constituent un avantage.

4 IMPRÉSARIO DE FREE-LANCES

Votre rôle consiste à construire et animer un réseau international de collaborateurs en free-lance, spécialistes dans l'entraînement d'intelligences artificielles. Vous avez développé un carnet d'adresses de free-lances très qualifiés et motivés, qui permet de répondre à nos missions les plus exigeantes. Votre sensibilité RH et la parfaite connaissance de votre réseau vous permettent de nous proposer les profils les plus pointus, dans les meilleurs délais.

5 DRÔNE DATA ANALYST

De profil ingénieur, vous travaillez en priorité avec des gestionnaires d'infrastructures (compagnies ferroviaires, aériennes, de gaz ou électriques) pour la maintenance prédictive de leurs installations. Après de nos clients, votre mission consiste à cadrer la demande de l'entreprise cliente avant de déployer nos drones avec efficacité.

Des connaissances en paramétrage et pilotage de drones, et connaissances des législations sont indispensables. Une fois la mission terrain effectuée, vous êtes en capacité de transformer les données photos en données valorisables pour l'entreprise cliente. Des compétences en photogrammétrie, télédétection et topographie ainsi qu'en développement pour faire de la datavisualisation sont nécessaires.

6 DESIGNER DE TOKENS

Notre entreprise de véhicules autonomes tend à réaliser une levée de fonds via une ICO (Initial Coin Offering) sur Ethereum. En tant que designer de tokens, vous allez imaginer notre token et ses fonctions, ainsi que les services auxquels il donne droit. Vous êtes chargé de la réalisation du white paper, qui décrit notre projet de façon détaillée et réaliste pour susciter un maximum d'intérêt et d'adhésion.

A ce titre, vous avez une formation associant cryptographie, finance et code informatique, pour assurer la sécurité de notre infrastructure. Vous aidez des experts pour toute la partie réglementaire et fiscale. Une fois cette partie réalisée, vous assurez sur le plus long terme le fonctionnement de la blockchain, la convertibilité de nos tokens sur les plateformes de cryptomonnaies.

7 CONCEPTEUR D'ORGANE MÉDICAL

Après d'un centre hospitalier, vous êtes expert dans le traitement des cellules souches et de la bio-impression 3D de tissus biologiques.

Votre savoir-faire en biomatériaux permet la construction d'organes bio-artificiels (foie, rein, poumon, cœur) pouvant être greffés avec succès chez les patients. Vous êtes également responsable du suivi post-greffe aux côtés de l'unité de surveillance postopératoire.



8 MAKER-SPACE MANAGER

Notre entreprise de production d'objets connectés veut développer l'intrapreneuriat auprès de ses salariés pour faire émerger de nouvelles solutions et vient de créer un maker-space à cet effet. En tant que manager de cet espace, vous êtes chargé de l'animer pour nos salariés. Vous avez une formation d'ingénieur et une parfaite connaissance d'un parc de production fab-lab standard (imprimantes 3D, découpe laser, fraiseuse de logiciels 3D et 2D). Après de nos salariés votre accompagnement est indispensable pour les former à ces outils et stimuler leur créativité.

Votre mission consiste également à animer ce lieu en organisant des ateliers et conférences avec des invités et partenaires extérieurs. Vous assurez enfin le suivi et la documentation des projets en cours pour notre base de données. ■





BIEN S'EXPATRIER



10 PAYS POUR LANCER SA CARRIÈRE

Débuter sa vie pro à l'étranger est une bonne idée, à condition de bien cibler le pays.

1 ALLEMAGNE

L'ELDORADO DES PROFILS TECHNIQUES

+ Avec un taux de chômage des jeunes de moins de 7%, l'Allemagne offre de nombreuses opportunités pour commencer sa carrière. Les profils techniques et scientifiques y sont très recherchés. Le pays tire sa force de son industrie qui mêle grands groupes et PME.

- Il faut avoir des bases en allemand et être prêt à l'apprendre sérieusement.

« A Berlin, les start-up font confiance aux jeunes sans expérience. Il y a moins de sécurité de l'emploi mais l'accès aux CDI est plus facile. En plus, il y a une ambiance très internationale. »

Pauline Bénéat, 29 ans, responsable de la communication internationale chez HolidayPirates

2 ÉMIRATS ARABES-UNIS

LE PAYS AUX 1001 EXPATS

+ Avec son climat agréable et ses salaires élevés, Dubaï attire de nombreux expatriés (environ 75 % de la population totale !). L'industrie pétrolière est incontournable mais le pays a su se diversifier, notamment dans le tourisme. Avec l'Expo universelle de 2020, il y a des opportunités à saisir dans le BTP et les transports.

- La culture très conservatrice des Emirats: les femmes n'ont pas les mêmes droits que les hommes et l'homosexualité est toujours considérée comme un crime.

LE TRUC À SAVOIR

Pour attirer l'attention d'un recruteur aux Emirats, il vaut mieux décrocher son téléphone ou aller le voir en face. Le mail ne suffira probablement pas.



3 NOUVELLE-ZÉLANDE

LE VRAI BON PLAN EN OCÉANIE

+ Moins de 5 millions d'habitants et quasiment pas de chômage. Plusieurs secteurs recherchent des nouveaux talents : agroalimentaire, tourisme, audiovisuel, industrie maritime et économie numérique. Les ingénieurs, professionnels de santé et spécialistes de la logistique et des systèmes d'information sont particulièrement recherchés.

- 18.000 km séparent Paris et Auckland. Et il y a 11 heures de décalage horaire.

« Le management néo-zélandais est différent : plus positif, plus humain, même si je trouve parfois difficile de donner ou d'obtenir un feedback constructif. »

Vivianne Reyne, 30 ans, associée dans un grand cabinet de conseil et d'audit.

4 SINGAPOUR

LES PROMESSES DU DRAGON ASIATIQUE

+ Premier port mondial et hub financier, la Cité-Etat veut devenir un acteur mondial de la tech, en soutenant les entrepreneurs. L'électronique, la pétrochimie, les biotechnologies, la robotique et la cybersécurité sont des secteurs très dynamiques. La ville est agréable à vivre : moderne, propre et sûre. Et tout le monde parle anglais !

- Pas si simple de décrocher un job et un visa car il y a beaucoup de concurrence entre expats.

LE TRUC À SAVOIR

Malgré sa culture occidentale, Singapour reste une ville stricte avec un gouvernement autoritaire. Toute infraction est passible d'une amende salée : manger dans le métro, traverser hors des clous, etc.

5 CHILI

LA STABILITÉ EN AMÉRIQUE LATINE

+ Excellent endroit pour lancer sa start-up grâce à plusieurs programmes d'incubation. L'industrie minière est le moteur de l'économie, mais le pays investit aussi beaucoup dans les énergies renouvelables. Les secteurs du vin, de l'agroalimentaire et du tourisme recrutent également.

- La croissance économique est assez modérée. Il subsiste aussi pas mal d'inégalités.

« Les démarches administratives et juridiques sont très simples, car tout est numérisé. Comme c'est un petit pays, avec un peu de réseautage, il est possible d'obtenir des rendez-vous avec des gens influents. En revanche, il n'y a pas énormément d'investisseurs. »

Emmanuel Massenez, entrepreneur à Santiago



5 CANADA

UNE TERRE D'ACCUEIL (SÉLECTIVE)

+ Un taux de chômage inférieur à 7% et un patrimoine naturel exceptionnel. Le savoir-faire des Français est particulièrement apprécié dans l'informatique, la restauration et dans la construction. Les services, la santé, l'industrie chimique, l'automobile et l'aéronautique sont également des secteurs dynamiques qui recrutent.

- La procédure pour obtenir un permis de travail et un visa de résident peut être longue. Même si le français est la 2^e langue officielle, la maîtrise de l'anglais est incontournable.

« Ici, on valorise énormément les collaborateurs et les horaires de travail permettent d'avoir une vie après le boulot. »

Annelise Gakalla Bourdier, 30 ans,
bibliothécaire à Montréal

7 IRLANDE

LA REVANCHE DU TIGRE CELTIQUE

+ Les géants du Web ont (presque) tous installé leur siège européen en Irlande. La finance, l'industrie pharmaceutique ou encore la construction recrutent également, en particulier des profils techniques. C'est aussi un excellent pays pour créer son entreprise : formalités accélérées, aides du gouvernement et fiscalité intéressante...

- L'Irlande reste l'un des pays les plus conservateurs d'Europe sur les questions sociétales, même si les jeunes générations se mobilisent pour changer la législation (mariage homosexuel, référendum sur l'avortement, etc).

LE TRUC À SAVOIR

Pour se faire des amis en Irlande, rien de tel que de savoir jouer d'un instrument. Des « sessions » sont organisées quasiment tous les soirs dans les pubs du pays.



8 HONG KONG

L'ÎLE DE TOUS LES POSSIBLES

+ C'est la destination parfaite pour ceux qui sont attirés par la Chine mais ne maîtrisent pas le mandarin : à Hong Kong, l'anglais suffit pour travailler. Les secteurs qui recrutent sont l'industrie financière et les services associés (audit, droit, comptabilité...), le tourisme, le commerce et la logistique. L'expertise française est aussi particulièrement reconnue dans les services urbains (transport, gestion de l'eau, efficacité énergétique...) et dans la tech.

- Vu la densité de population, les loyers sont exorbitants. Le présentisme au travail est aussi l'un des points noirs souvent cité par les expatriés.

« J'adore Hong Kong car j'ai le sentiment qu'ici "tout est possible" : le climat est vraiment très favorable pour l'entrepreneuriat. »

Aurélien, 23 ans, entrepreneur



9 ÉTATS-UNIS

YES YOU CAN... ÇA NE SERA PAS FACILE

+ Leader mondial dans les nouvelles technologies, les télécommunications et les services financiers, les États-Unis sont toujours à la recherche de cerveaux bien formés. Les ingénieurs et développeurs français, notamment, sont très prisés. D'autres opportunités sont à saisir dans l'industrie du cinéma, le secteur médical, l'industrie automobile, ferroviaire, gazière et pétrolière.

- Les procédures pour embaucher un étranger sont longues, compliquées et coûteuses. Un employeur fera cet effort pour quelqu'un d'expérimenté... Pour les juniors, il vaut mieux démarrer par un stage en espérant être embauché.

« Ici, c'est un autre rythme : 10 heures à 18 heures seulement, mais c'est intense. A New-York, si tu restes tard, ça veut dire que tu n'es pas efficace ! »

Alice, 26 ans,
travaille dans une agence de marketing digital

10 GRANDE-BRETAGNE

JUSQU'ICI... TOUT VA BIEN

+ Un taux de chômage faible et des opportunités professionnelles dans les secteurs de la tech, de la santé, de l'éducation, du commerce, de l'hôtellerie-restauration, de la construction ou de l'énergie, voilà ce qui attire en masse les jeunes Français outre-Manche. Surtout que le monde du travail britannique laisse plus sa chance aux débutants, même s'ils n'ont pas tous les diplômes requis.

- L'épée de Damoclès du Brexit inquiète les expatriés européens qui craignent de ne pas pouvoir obtenir de visa pour rester travailler au Royaume-Uni.

LE TRUC À SAVOIR

Les (nombreux) entrepreneurs français installés à Londres sont souvent à la recherche de stagiaires. Le VIE peut aussi être une bonne porte d'entrée dans le pays.

DÉCROCHER UN JOB À L'ÉTRANGER EN 4 ÉTAPES

Vous êtes nombreux à rêver de partir à l'étranger pour faire décoller votre carrière. Voici quelques conseils pour prendre au mieux votre envol.

Choisir le pays

« Environ 8 jeunes sur 10 signant un contrat dans un pays étranger ont un lien familial ou amical avec ce pays, ou y ont séjourné lors d'un stage ou d'un échange universitaire », précise Manuelle Malot, directrice carrière de l'Edhec et auteure du « Guide du recrutement international ».

C'est le cas de Clémentine, 28 ans, qui a fait un stage de six mois en Ouganda dans une ONG régionale de protection des droits de l'homme. « Revenue à Paris pour finir mon master à Sciences Po, le superviseur de l'ONG a démissionné et ils m'ont recrutée pour le remplacer », explique la jeune femme qui a ensuite passé trois ans dans le pays.

De manière générale, il faut faire un travail de recherche très en amont sur les opportunités qu'offrent les différents pays. « Lors d'une phase préparatoire, il faut déterminer son projet, le poste visé et dresser un bilan de compétences par rapport aux demandes du pays », explique Jean-François Rieffel, chef de projets métier à l'Apec.

C'est ce qu'a fait Isaure, diplômée de l'Edhec en juin 2017, déterminée à travailler dans la tech. « Je visais l'Asie où les besoins sont énormes, les boîtes se créent par centaines en Indonésie ou

au Vietnam », analyse la jeune femme de 25 ans qui travaille depuis 8 mois à Singapour dans une multinationale allemande, où elle avait déjà fait deux stages, à Paris et Barcelone.

Préparer le terrain depuis la France

« Au niveau des grandes écoles de management et d'ingénieurs, plusieurs services de carrière présentent des fiches pays et des sites où trouver des offres en ligne », indique Manuelle Malot. Une partie des infos sont en libre accès, en revanche un accompagnement individuel constitue un service payant.

Les entreprises françaises à l'étranger sont recensées par les chambres de commerce et d'industrie françaises à l'étranger, ainsi que dans les consulats. « J'ai aussi cherché sur les pages carrière des entreprises multinationales où sont répertoriés les postes à pourvoir », explique Isaure. Pôle Emploi International et Eures recense aussi des milliers d'annonces à l'étranger. Manuelle Malot ne recommande pas d'y passer trop de temps : « C'est chronophage. Il est plus efficace de s'appuyer sur les réseaux de diplômés et d'expatriés français, souvent plus solidaires que dans leur propre pays. »



Se construire un réseau

Clara, 26 ans, a compté sur son réseau pour s'installer au Mexique, où elle a rejoint son compagnon, après 2 ans dans l'univers vietnamien des start-up. « Un mois avant de partir, j'ai contacté via LinkedIn et Facebook des anciens de l'ESCP et Sciences Po où j'ai étudié, ainsi que des entrepreneurs français sur place ou des personnes qui avaient des postes importants au Mexique », explique la jeune femme. Dès son arrivée, elle avait plusieurs rendez-vous fixés, dont un avec un Français qui l'a introduite auprès de CEO d'importantes start-up mexicaines.

Résultat : elle décroche un job une semaine plus tard. Elle conseille de s'approcher des associations et groupes Facebook d'expatriés, ainsi que de la French Tech. « Un réseau se construit sur la base d'un projet précis et des questions perspicaces pour que les personnes visées soient enclines à vous répondre », avertit Jean-François Rieffel. Et il faut également parfois prévoir

un aller-retour pour passer des entretiens et/ou s'assurer que c'est bien la destination qui vous convient.

Adapter sa candidature

Pour le recrutement, les codes diffèrent selon les pays. Impossible par exemple de penser mettre une photo sur un CV à l'anglo-saxonne. Contrairement aux États-Unis, s'engager dans une association n'est pas valorisé dans les pays asiatiques. « En plus de trouver des conseils généraux en ligne, il faut faire relire son CV par un professionnel sur place », recommande Manuelle Malot. De quoi s'assurer de la maîtrise de la langue, des codes et de la forme.

Enfin, pour l'entretien, souvent sur Skype, il faut soigner les détails techniques, en plus des enjeux habituels. Pensez donc à être dans un environnement calme (et bien rangé), vérifiez la batterie et la connexion, et enfin, tentez de créer un contact humain via la caméra. ■

LA STRATÉGIE POUR DÉCROCHER UN V.I.E

Responsabilisant et financièrement attractif, le volontariat international en entreprise est une super option... très prisée des jeunes diplômés!

Créé en 2000, le volontariat international en entreprise (V.I.E) est un dispositif français très prisé des jeunes et des entreprises. Il permet à des jeunes de 18 à 28 ans de vivre une première expérience d'expatriation enrichissante en réalisant une mission à l'étranger d'une durée de 6 à 24 mois pour une société française. Le V.I.E est également un excellent accélérateur de carrière puisque plus des deux tiers des volontaires sont embauchés dans leur entreprise en CDI à l'issue de leur mission. Le dispositif est aussi financièrement intéressant : les volontaires sont rémunérés entre 1.400 et 4.000 € par mois selon la destination (coût de la

vie, éloignement, etc.)... non imposables. Assez logiquement, les candidats au départ sont nombreux. Voici quelques conseils pour mettre toutes les chances de votre côté.

S'inscrire sur Civiweb

C'est la base. Le site Civiweb.com regroupe toutes les offres de volontariat international (en entreprise ou en administration). Inscrivez-vous et créez-vous des alertes sur le type de poste/destinations qui vous intéressent. Ensuite, il ne vous reste plus qu'à candidater, en étant réactif. Pour les missions les plus demandées, il vaut mieux être parmi les premiers.

Miser sur des destinations moins attractives

« Pour certains postes les recruteurs peuvent recevoir 300 candidatures en une semaine ! », prévient Marie-Laure Rinaudo, cheffe du service Civi (Centre d'information sur le volontariat international). Pour trouver une mission rapidement, mieux vaut donc miser sur des destinations moins attractives que les classiques Australie, Asie ou Amérique du Nord. Par exemple, si vous parlez allemand, vos chances de trouver un contrat outre-Rhin sont grandes : il y a beaucoup de V.I.E proposés en Allemagne et peu de candidats germanophones. De même, les grands groupes attirent habituellement les jeunes diplômés qui veulent un beau nom sur leur CV, mais les nombreuses missions proposées par les PME ou ETI peuvent être tout aussi intéressantes... et plus accessibles.

Démarcher des entreprises

Au-delà des offres sur Civiweb, vous pouvez aussi contacter de manière spontanée des entreprises pour leur proposer vos services en V.I.E. S'adresser aux PME ou start-up de votre région en présentant les avantages du V.I.E (gestion déléguée, pas de charges sociales...) est ainsi une bonne idée. Certaines d'entre elles réfléchissent en effet peut-être à s'internationaliser, et vous pourriez être leur première recrue dans le pays.

Bien cibler ses candidatures

« Bien cibler ses candidatures pour être cohérent avec son parcours est essentiel », martèle Marie-Laure Rinaudo. « Mieux vaut envoyer 10 très bonnes candidatures bien personnalisées, que 100 avec des lettres de motivation génériques. » Si vous avez déjà fait un stage de six mois dans un

pays, c'est un excellent argument pour répondre à des offres sur cette même destination. Globalement, mettez bien en avant vos expériences antérieures à l'étranger, cela rassure les recruteurs sur votre capacité à être autonome et à vous intégrer dans le pays. ■

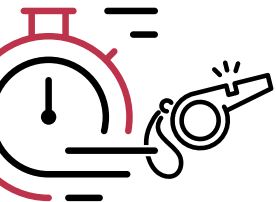


AMBRE EXPOSITO, 26 ANS

Le processus pour décrocher un V.I.E est souvent plus rapide lorsqu'il s'agit d'une start-up. Recontactée quelques jours après ma candidature, j'ai enchaîné deux entretiens avant de recevoir une réponse positive en moins d'une semaine.

Mon expérience préalable en Amérique centrale dans une entreprise naissante a certainement joué en ma faveur pour décrocher un V.I.E à Madrid chez Selectra, une entreprise qui aide les consommateurs à diminuer leurs factures d'électricité et de gaz en comparant les fournisseurs. Mon intégration au sein de l'entreprise a été très rapide et on m'a rapidement confié des missions ambitieuses, allant du management à la gestion des ventes en passant par des thématiques RH, afin d'accélérer le développement de l'entreprise en France, en Espagne et au Japon.





COACH PERSO

LA CHECKLIST POUR BIEN PARTIR

Visa, vaccins, assurances, déménagement... L'expatriation ne s'improvise pas, mais avec un peu d'organisation, on y arrive ! Suivez le guide.

Vos papiers sont-ils en règle ?

Vous devez posséder un passeport ou une carte d'identité (selon la destination) en cours de validité. Certains pays exigent même une période de validité du passeport d'au moins six mois.

En dehors de l'Union européenne, un visa est indispensable pour pouvoir rester plus de quelques semaines et/ou travailler dans le pays. Attention, la procédure peut prendre de longues semaines, voire de longs mois.

Allô docteur ?

Pour pouvoir rentrer dans certains pays, des vaccins peuvent être obligatoires. Votre médecin pourra vous renseigner également sur les autres vaccins non obligatoires mais conseillés ou les traitements antipaludéens recommandés dans votre pays de destination. Vous pouvez également souscrire à une assurance de rapatriement en cas d'accident ou de maladie grave. Cette précaution est particulièrement recommandée lorsque les conditions médicales du pays d'accueil sont précaires.

Etes-vous bien assuré ?

Lorsque vous partez à l'étranger pour travailler, vous adoptez le régime de sécurité sociale de votre pays d'accueil. Certaines conventions bilatérales permettent de coordonner les législations entre deux États, notamment au sein de l'Union européenne pour assurer une forme de continuité de votre protection sociale. Plus d'infos sur le site du centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale. Pensez aussi à demander votre carte européenne d'assurance-maladie ! Si vous jugez que la sécurité sociale de votre pays d'accueil n'est pas assez protectrice, vous pouvez choisir de cotiser auprès de la Caisse des Français à l'étranger (CFE).

Et pour les impôts, on fait comment ?

Avant votre départ, vous devez transmettre votre nouvelle adresse à votre centre d'imposition, afin de transférer votre domicile fiscal dans votre pays d'accueil. Les années suivantes, vous devrez déclarer vos revenus de source locale dans votre pays d'accueil et vos éventuels revenus de source française au Service des impôts des particuliers non résidents (SIPNR). ■





**BOSSER DANS
UNE START-UP**



TOP 10 DES START-UP QUI VONT SÛREMENT RECRUTER

En général, les levées de fonds permettent aux start-up de recruter afin d'accélérer leur développement. Pour vous aider à trouver le poste de vos rêves, voici un récapitulatif des start-up françaises qui ont levé le plus de fonds au premier semestre 2018.

LEDGER

SURFE SUR LA SÉCURISATION DES CRYPTOMONNAIES

Ledger est une étoile montante des fintech qui a su se positionner rapidement et habilement sur le secteur des cryptomonnaies. Fondée par Eric Larchevêque, créateur de la Maison du bitcoin, la start-up a lancé en 2016 une sorte de « clef USB » qui permet la sécurisation de portefeuilles de bitcoins.

€ 61 millions d'euros 👤 140
📍 Paris, Vierzon, San Francisco et New York

KLAXOON

DYNAMISE LES RÉUNIONS EN ENTREPRISE

Klaxoon propose des outils numériques à quelque 1.500 clients (entreprises, associations ou collectivités) souhaitant rendre leurs réunions plus ludiques et collaboratives. Créée en 2014, la start-up rennaise veut continuer à investir dans la R&D et poursuivre son internationalisation.

€ 42,8 millions d'euros 👤 150
📍 Rennes, Paris, New York

OPENCLASSROOMS

SPÉCIALISTE DES FORMATIONS EN LIGNE

Depuis 2013, Openclassrooms propose des formations diplômantes en ligne, principalement sur les métiers du numérique. Sa promesse : si un diplômé ne trouve pas d'emploi dans les six mois, ses frais de scolarité lui sont entièrement remboursés !

€ 51,4 millions d'euros 👤 100 📍 Paris

BACK MARKET

LEADER DU RECONDITIONNÉ

Lancé en 2014, Back Market récupère des produits informatiques ou électroménagers, assure leur reconditionnement dans des usines partenaires et les revend en ligne, à un prix très compétitif par rapport au neuf.

€ 41 millions d'euros 👤 100
📍 Paris, Bordeaux, New York

CITYSCOOT

LE SERVICE DE LOCATION DE SCOOTERS ÉLECTRIQUES

CityScoot est un opérateur de scooters électriques en libre-service présent à Paris et en banlieue parisienne, ainsi qu'à Nice. La start-up veut maintenant déployer dans toute l'Europe ses scooters accessibles sans abonnement, écolos et connectés.

€ 40 millions d'euros 👤 120
📍 Paris et Nice

CONTENTSQUARE

L'EXPERT DU PARCOURS CLIENT DIGITAL

Créée en 2012, la start-up a l'ambition de devenir le leader mondial du parcours client digital, autrement dit d'aider les marques à comprendre les comportements des internautes. Le tout, à l'aide de l'intelligence artificielle.

€ 33,8 millions d'euros 👤 200
📍 Paris, New York, Londres, Munich

DREEM

LE SPÉCIALISTE DU SOMMEIL

Créée en 2014, la start-up Dreem développe un bandeau permettant de récupérer des données sur le sommeil de l'utilisateur et d'en améliorer la qualité. La start-up prévoit de recruter pour approfondir ses recherches sur le sommeil et continuer d'améliorer son produit.

€ 31 millions d'euros 👤 70 📍 Paris

ENYO PHARMA

LA BIOTECH QUI MONTE

Enyo Pharma utilise le biomimétisme pour développer de nouveaux traitements. Elle a déjà développé des molécules thérapeutiques permettant de combattre l'hépatite B et une maladie du foie, la stéatose hépatique non alcoolique. Plusieurs essais cliniques sont en cours.

€ 40 millions d'euros 👤 50
📍 Lyon et Melbourne

ENTEROME

MISE SUR NOTRE FLORE INTESTINALE

Enterome est une société de biotechnologie pionnière dans le développement de thérapies innovantes pour les maladies liées à des anomalies du microbiote intestinal (autrefois appelé « flore intestinale ») avec un focus sur les maladies de l'intestin et les cancers.

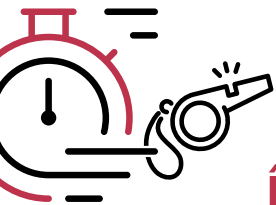
€ 32 millions d'euros 👤 40 📍 Paris

ALEDIA

PIONNIER DES LED NOUVELLE GÉNÉRATION

Aledia a mis au point une toute nouvelle génération de LED remarquable pour son efficacité énergétique, sa qualité d'affichage et son coût. Protégée par 60 brevets, sa solution devrait révolutionner l'affichage électronique de nos terminaux mobiles (smartphones, équipements VR, lunettes connectées...).

€ 30 millions d'euros 👤 70 📍 Grenoble



COACH PERSO

ÊTES-VOUS FAIT POUR TRAVAILLER DANS UNE START-UP ?

L'univers des start-up vous attire mais vous semble encore un peu mystérieux ? Pour éviter d'être déçu(e) par votre futur job, posez-vous les bonnes questions avant de candidater.

Choisir de travailler dans une start-up n'est pas anodin, cela signifie souvent travailler beaucoup pour un salaire parfois moindre que dans un grand groupe et renoncer à un nom prestigieux qui claque sur le CV (mais aussi à pas mal d'avantages du type comité d'entreprise, 13^e mois, etc.). D'où l'intérêt de se poser ces quatre questions simples avant de candidater.

Qu'est-ce qui me motive vraiment ?

Faire un peu d'introspection avant de chercher son premier job est toujours une bonne idée. Demandez-vous ce qui vous attire dans l'univers des start-up : résoudre des nouveaux problèmes tous les jours ? Participer à une aventure collective ? Avoir des responsabilités rapidement ? Développer une technologie innovante ? Ou jouer au babyfoot entre midi et deux ? Une fois que vous avez trouvé ce qui vous motive intrinsèquement, vous réussirez à identifier la bonne opportunité de job pour vous, en start-up... ou non. Certains grands

groupes ou agences proposent aussi des environnements de travail cool ou des missions avec des responsabilités.

Est-ce que j'ai besoin d'être structuré(e) ?

Les start-up offrent en général des postes où il y a plus d'autonomie : c'est à vous de vous démener pour remplir vos objectifs à votre manière (et avec les moyens relativement limités que l'on vous donne). Personne ne viendra vous dire comment faire votre travail. Il y en a qui adore ça, et d'autres que cela inquiète, notamment pour un premier job. Réfléchissez donc à votre personnalité : est-ce que vous êtes plutôt du genre débrouillard ? Est-ce que vous aimez vous former tout seul en regardant des tutos sur Internet ? Est-ce que vous savez travailler seul sans supervision ? Ou est-ce que vous avez plutôt envie d'être encadré dans vos missions ?

En général, plus une start-up est jeune, moins il y a de structure. Selon vos aspirations, visez donc plutôt une start-up qui vient de naître, une qui a déjà plusieurs dizaines de salariés ou bien un grand groupe très organisé.



Est-ce que je suis du genre anxieux ?

Il y a de la pression dans de nombreux jobs même en dehors des start-up. Mais pour travailler dans cet univers particulier, il ne faut pas avoir peur de l'incertitude et du changement. Les start-up pivotent souvent pour adapter leur offre à un contexte changeant. Il faut donc faire preuve d'adaptabilité et de résilience pour y être heureux.

Les jeunes pousses sont fragiles, et leurs salariés doivent donc être prêts à passer par des moments plus difficiles (financements qui viennent à manquer, partenariat qui tarde à être signé, etc.). Si vous êtes paralysé(e) par la peur de perdre votre job un jour, il vaut peut-être mieux s'orienter vers d'autres univers (devenir fonctionnaire par exemple).

Est-ce que cette start-up est faite pour moi ?

Une fois que vous avez fait le point sur les trois questions précédentes, vous pouvez commencer à répondre

à des offres. Profitez ensuite des entretiens pour vérifier si cette start-up pourrait vous plaire. Pour cela, il faut vérifier que vous vous entendez bien avec les cofondateurs et le reste de l'équipe. Dans une petite entreprise, il est encore plus important de partager l'état d'esprit et les valeurs de ses collègues. N'hésitez pas à demander si vous pouvez venir passer un peu plus de temps au sein des bureaux pour faire connaissance.

Posez aussi des questions sur les chiffres de l'entreprise, pour vérifier si sa santé financière est bonne. En plus, ça envoie le signal que vous êtes curieux et vraiment intéressé par la boîte. Renseignez-vous sur le business model de la start-up, les éventuelles levées de fonds réalisées ou en cours et sur les sources de financement actuelles (l'entreprise est-elle rentable ? Fait-elle du chiffre d'affaires ? Etc.) Ce point est d'autant plus important si l'on vous propose de compenser votre salaire – relativement bas par rapport aux standards du marché – par une participation au capital de la start-up. ■

LES MÉTIERS INCONTOURNABLES QUI RECRUTENT

Vous rêvez de travailler
dans une start-up ?
Zoom sur huit métiers
incontournables, qui recrutent à
tour de bras dans cet univers.

Business developer ou le commercial 2.0

Un métier vieux comme le monde mais avec de nouveaux outils et toujours le même objectif : recruter de nouveaux clients.

« Je passe des coups de fil à des TPE, PME, des banques, ou des assurances pour proposer notre service juridique en ligne, mais il y a aussi beaucoup d'entretiens en face-à-face ; ça reste important pour 'sentir' le client. » Laetitia De Roquemauvel chez Captain Contrat.

Customer service manager, celui qui chouchoute les clients

Gérer le retour des utilisateurs, faire remonter les requêtes aux équipes produits, gérer les sondages de satisfaction, bref, permettre aux clients de se sentir accompagnés, voilà les missions du customer service manager.

« Aujourd'hui le produit ne suffit plus, c'est le service client qui peut nous permettre de nous distinguer de la concurrence. Nous devons être réactif et c'est génial car



on voit tout de suite l'impact que l'on a. » Alice Lorenz, 26 ans, chez Guest to guest, un site d'échanges de maison.

Growth hacker, le créatif à l'aise avec les chiffres

Sa mission : se débrouiller pour faire connaître l'entreprise avec zéro budget ou presque. Il ou elle va créer une stratégie marketing sur le digital, son métier recoupe donc celui de traffic manager. « C'est un métier qui nécessite une bonne connaissance technique et l'envie de découvrir de nouveaux outils. Il faut être créatif, imaginer des concepts d'acquisition, et en même temps avoir de la rigueur pour analyser des données chiffrées. » Léopold Arnaud chez Yumi, un site de livraisons de jus de fruits.

Content manager, la plume et le Web

Pour faire connaître une start-up, créer du contenu pertinent autour du produit peut s'avérer fort utile. Longtemps considéré

comme secondaire, le content manager est en train de devenir incontournable.

Amandine Richardot le voit bien chez Sculpteo. Depuis un an, elle alimente le blog de ce service d'impression 3D et définit quel contenu développer sur quel canal. « C'est à la fois créatif et stratégique. Il est essentiel d'avoir en plus une bonne plume. »

Data scientist, le matheux créatif

Chouchou des start-up, il sait concevoir et développer des algorithmes qui apportent de la valeur au business. Il aide à piloter l'entreprise, notamment en prédisant le comportement des clients. « Nous optimisons nos modèles statistiques pour donner le meilleur prix à nos appartements. Il faut construire une approche pertinente du problème, définir les algorithmes puis les entraîner. La maîtrise des maths s'avère donc indispensable, mais il faut aussi être curieux, créatif, proactif et autonome. » Cyril le Mat, 30 ans, chez Hostnfly, une conciergerie Airbnb à revenu garanti.

Product manager, le polyglotte

Chef de produit, product owner, product manager... Sous ces différents termes se cache un même métier de facilitateur. Interface entre les métiers techniques et le marketing, il permet à ces deux mondes bien distincts de se comprendre. « Je passe du temps avec les équipes stratégiques et marketing afin de trouver les meilleures solutions à leurs problèmes puis j'amène ces sujets auprès des équipes techniques pour que cela se concrétise. » Alexandre Hanot chez Cheerz, un site d'impression de photos.

Développeur full-stack, le couteau suisse

Denrée rare et recherchée, il maîtrise plusieurs langages de programmation, doit trouver rapidement des solutions concrètes tout en continuant à se former car les technologies évoluent vite. « Je corrige les bugs, développe de nouvelles fonctionnalités sur nos outils Web et mobiles. J'interviens à la fois sur le front (ce qu'on voit à l'écran sur un site), et le back (la partie immergée de l'iceberg). » Patrice Vieyra chez Expedicar.

UX/UI designer, le pro de l'interface

UX et UI designer font tout pour améliorer l'expérience utilisateur et s'assurer que l'interface d'une plate-forme soit fluide et intuitive. « Le but, c'est de créer un système logique, d'anticiper les réactions des utilisateurs pour les amener à accomplir l'action que l'on souhaite. » Laura Gautheron chez Kikclox. ■



PARLEZ-VOUS LE STARTUPPER ?

Au milieu : les concepts clés à maîtriser pour pouvoir passer inaperçu dans un apéro d'entrepreneurs ; et dans les colonnes à gauche et à droite, les définitions. A vous de relier le bon mot à la bonne définition.

A Valeur estimée de la start-up qui se fixe entre les cofondateurs et les VC (Venture Capitalists – les investisseurs en capital-risque) lors d'une levée de fonds. Ils se mettent d'accord sur le pourcentage d'actions que le VC va prendre en échange d'un certain montant d'argent.

B Courte présentation de 30-45 secondes qu'un entrepreneur doit pouvoir dégainer à tout moment, particulièrement lorsqu'il croise un investisseur potentiel dans un ascenseur.

C Changement de stratégie pour une start-up : choix d'une nouvelle cible de clients, modification du service proposé, etc.

D Sigles pour désigner les fonctions des collaborateurs de la start-up. Il y a le Chief Executive Officer, le Chief Marketing Officer, etc. Et on préférera dire cofounder plutôt que cofondateur.

E Investisseur particulier (souvent lui-même entrepreneur) qui investit des petites sommes seul, ou à plusieurs, dans des start-up qui démarrent.

1 CEO, CMO, CFO, ETC.

2 TRACTION

3 MVP

4 SCALABLE

5 VALO

6 ELEVATOR PITCH

7 BOOTSTRAPPER

8 PIVOT

9 BUSINESS ANGEL

10 LICORNES

Réponses
10.6 | 9.E | 8.C | 7.I | 6.B | 5.A | 4.J | 3.H | 2.F | 1.D

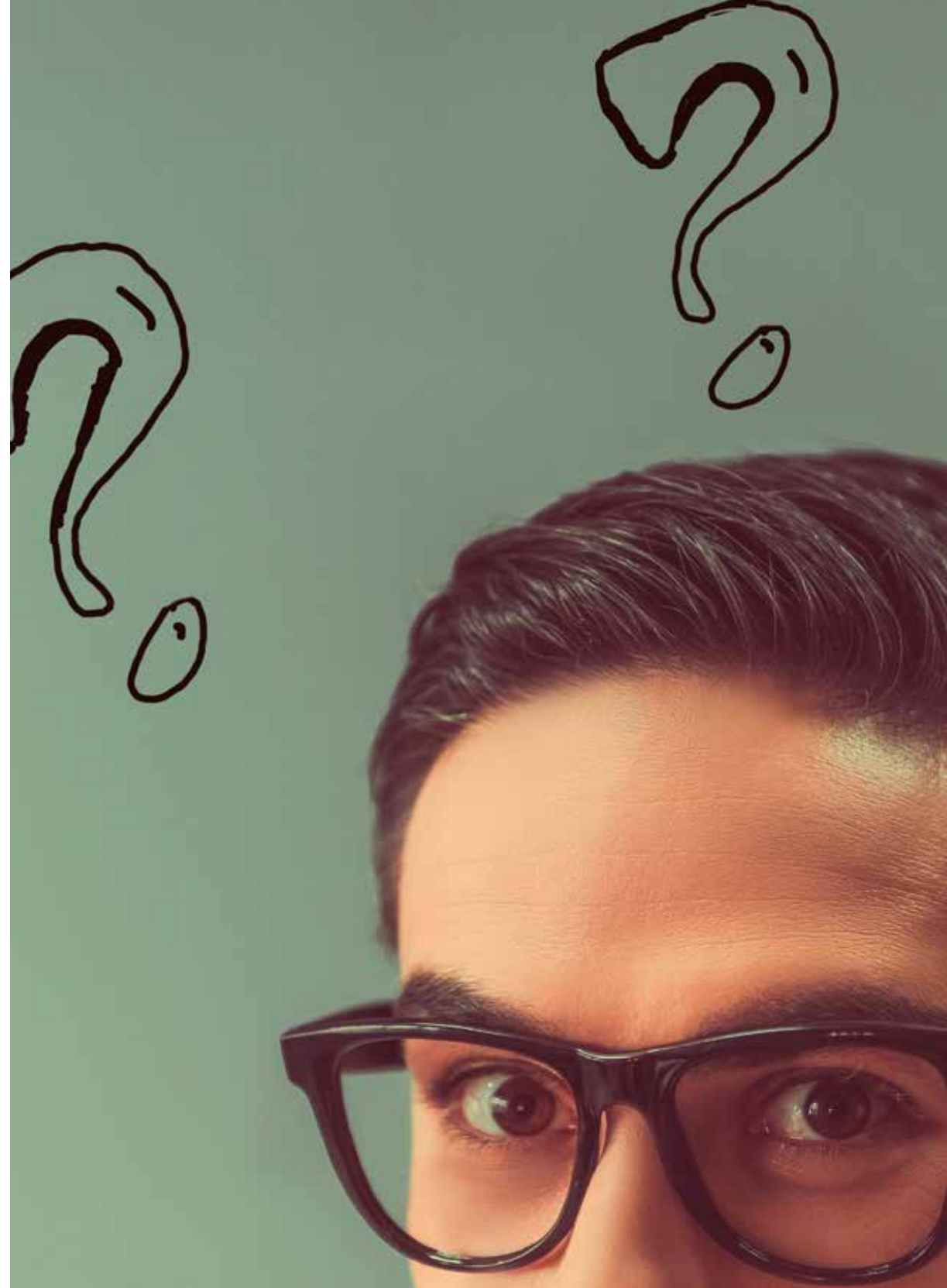
F Capacité d'une start-up à susciter de l'intérêt au-delà des proches des cofondateurs. Concept assez flou qui se mesure en regardant les « metrics » de la boîte (nombre d'utilisateurs, croissance du chiffre d'affaires, etc).

G Club sélect regroupant les sociétés non cotées en Bourse valorisées plus d'1 milliard de dollars.

H Version simplifiée du produit ou du service d'une start-up (Minimum Viable Product) qui permet de tester rapidement et à moindre coût l'intérêt des consommateurs et l'existence d'un marché.

I Se débrouiller avec ce que l'on a sous la main pour lancer sa start-up. Comme développer un premier site un peu cracra sous Wordpress.

J Se dit d'une start-up qui peut fonctionner de la même manière avec 100 ou 10.000 clients. Elle doit avoir un coût d'acquisition de nouveaux clients faible et peu de charges variables. C'est un peu le Graal des investisseurs puisque la croissance sera a priori plus facile.





**AVANT
DE SIGNER
SON PREMIER
CONTRAT**



NÉGOCIER SON SALAIRE COMMENT SAVOIR COMBIEN JE VAUX ?

Quand on débarque sur le marché du travail, il n'est pas toujours évident de savoir à quel salaire on peut prétendre. Voici quelques conseils pour vous évaluer à votre juste valeur.

« **Q**uelles sont vos prétentions salariales ? » Voici l'une des questions aussi redoutées qu'attendues lorsque l'on passe un entretien d'embauche, surtout lorsqu'il s'agit de son premier job. Avant de donner un chiffre, n'oubliez pas une règle d'or : avec le recruteur, on parle toujours en rémunération brute annuelle.

En plus de son diplôme, il y a des paramètres fondamentaux à prendre en compte pour évaluer le montant de son potentiel salaire. « Pour un même métier, il peut aller du simple au double, remarque François Cousin, consultant de l'Apec. Cela dépend de la taille de l'entreprise, de la zone géographique et aussi du secteur d'activité, car certains sont beaucoup plus rémunérateurs que d'autres. »

Par ailleurs, les premières expériences en entreprise sont également à prendre en considération. « Les étudiants ayant fait une alternance arrivent généralement à bien négocier leur salaire, observe François Cousin. Ce qui intéresse les entreprises c'est plus de savoir où vous avez fait votre alternance de deux ans plutôt que votre niveau de diplôme. »

De la même manière, vos engagements associatifs peuvent faire grimper votre prix sur le marché. « Plus que les compétences

techniques, les employeurs achètent aujourd'hui des soft skills : capacité à apprendre de nouvelles choses, à interagir avec des collaborateurs, à mener des projets, etc. », constate Laurent Blanchard, managing director du cabinet de recrutement Page Personnel.

Les outils à utiliser

Pour savoir quelle rémunération demander, le mieux est de faire sa propre étude de marché en croisant plusieurs sources.

► Jetez tout d'abord un œil aux salaires proposés sur les offres correspondant au poste que vous cherchez, en faisant bien attention au niveau d'expérience demandé.

► Vous pouvez aussi consulter les études de rémunérations publiées par les grands cabinets de recrutement comme Hays, Robert Half, Robert Walters ou encore Page Personnel.

► Il est aussi possible de trouver des études plus spécifiques. Le cabinet de recrutement spécialisé dans les métiers du digital Urban Linker publie par exemple chaque année un sondage sur les salaires des développeurs. La société Ignition Program, spécialisée dans le

recrutement de hauts potentiels pour les start-up, a établi des fourchettes de salaire pour de nombreux postes.

► Les jeunes diplômés sortant d'écoles de commerce ou d'ingénieurs peuvent aussi jeter un œil à l'enquête de la Conférence des grandes écoles (CGE) qui compile les salaires des ex-étudiants de ses écoles membres par secteur. Cela dit, attention aux chiffres communiqués par les établissements. « Les écoles mettent en valeur leur offre avec des fourchettes de rémunération souvent supérieures à la réalité du marché », constate Laurent Blanchard.

► Autre piste à ne pas négliger : les simulateurs de salaires en ligne. Il y a celui de l'Apec, basé sur l'étude annuelle de l'association à partir des informations sur les rémunérations de plus de 12.500 personnes.

► Le site Emolument propose de comparer son salaire avec d'autres personnes dans le même secteur d'activité. Destiné dans un premier temps uniquement aux professionnels de la banque et de la finance, cet outil est désormais également utilisé par ceux de l'audit, du conseil, des médias et de la technologie.

Si vous êtes un peu perdu avec tous ces chiffres, n'oubliez pas que le salaire reste très subjectif. « Je demande toujours à mes étudiants : "Pour combien n'iriez-vous pas travailler ?" » raconte François Cousin, qui enseigne le management et les RH

dans plusieurs écoles de commerce. Une étudiante m'a dit qu'on lui proposait 1.600 euros net, avec une voiture de fonction, un CE avantageux, 10 semaines de congés. Pour son diplôme, ce n'est pas énorme. Mais avec tous les avantages, elle a préféré accepter l'offre. » ■





7 ERREURS À ÉVITER EN NÉGOCIANT SON SALAIRE POUR LA PREMIÈRE FOIS

Passage obligé avant toute embauche, la négociation salariale est parfois redoutée par les jeunes candidats qui ont du mal à s'évaluer ou à parler d'argent. Pourtant, il vaut mieux démarrer son poste en étant rémunéré à sa juste valeur que d'essayer de renégocier son salaire six mois plus tard.

1 Ne pas réfléchir à la question avant l'entretien

Lorsque vous préparez un entretien d'embauche, il est absolument indispensable de réfléchir au salaire que vous espérez obtenir pour le poste car le sujet sera certainement abordé.

► Si une fourchette de salaire est déjà indiquée sur l'offre d'emploi, demandez-vous si elle correspond à ce que vous estimez valoir sur le marché du travail.

Si oui, vous pouvez tenter de la resserrer vers le haut en justifiant vos prétentions salariales (j'ai deux masters, j'ai déjà deux ans d'expérience en alternance...). Si non, vous avez intérêt à arriver en entretien avec de solides arguments pour expliquer pourquoi vous demandez plus pour ce poste.

► Si aucune fourchette de salaire n'est indiquée, c'est à vous de fixer vos prétentions salariales. Jetez un coup d'œil à l'article en p. 76-77.

2 Mal évaluer sa valeur sur le marché du travail

Vous l'avez compris, il est essentiel de bien connaître les salaires proposés par les autres entreprises aux jeunes diplômés pour ce type de poste. Attention, selon les tailles d'entreprise, les secteurs d'activité et les diplômes que vous possédez, ce chiffre peut varier. Bon à savoir : les grands groupes ont souvent des grilles de salaires assez précises par métier selon les niveaux de formation, voire selon les écoles.

3 Parler en net

Les recruteurs parlent en règle générale en salaire brut annuel. Lorsqu'ils vous demandent vos prétentions salariales, ils s'attendent donc plutôt à une réponse comme « 30.000 euros brut annuels » que « 1.800 euros net par mois ». C'est à vous de faire le calcul pour savoir ce qui arrivera in fine sur votre compte en banque à la fin du mois.

4 Avancer des arguments personnels

Évitez d'utiliser des arguments liés à votre vie privée pour justifier le salaire que vous demandez. C'est contre-productif de dire : « je demande tant parce que les loyers sont élevés à Paris », ou « j'ai besoin d'être payé XXXX parce que j'ai un prêt étudiant à rembourser ».

5 Oublier de mettre en avant vos expériences précédentes

Entre un candidat qui a fait deux ans d'alternance et un autre qui n'a aucune expérience en entreprise, le recruteur sait que le premier sera beaucoup plus vite opérationnel dans le poste. Il peut donc être prêt à mieux le rémunérer.

Gardez bien ces éléments en tête avant de fixer vos prétentions salariales et utilisez-les au moment opportun pour justifier vos exigences.

6 Se focaliser sur le salaire mensuel et oublier le reste

Malgré votre travail de benchmark et vos superbes arguments, le recruteur trouve vos prétentions salariales trop élevées ? Dans ce cas, vous pouvez entamer des négociations avec lui en jouant sur d'autres composantes de la rémunération : le salaire variable, le 13^e mois, les primes, participation et intéressement, les avantages annexes (voiture de fonction, montant des tickets restaurant, remboursement des frais de transport...), etc. Autant d'éléments qui peuvent vous convaincre d'accepter un salaire fixe un peu moins élevé pour un poste qui vous plaît quand même beaucoup.

7 Aborder le sujet trop tôt... ou trop tard

Mieux vaut attendre que le recruteur aborde le sujet pour exposer vos prétentions salariales. En général, cela se passe à la fin de l'entretien. Si vous énoncez un chiffre de but en blanc au bout de 10 minutes d'échanges sans qu'il ne vous ait rien demandé, vous risquez d'être vu comme un candidat surtout intéressé par la rémunération.

A contrario, ne laissez pas se dérouler tout le processus de recrutement sans jamais aborder le sujet, vous risqueriez de vous sentir un peu coincé au moment de signer votre contrat et de découvrir un chiffre pas forcément à la hauteur de vos attentes. Même si, bien sûr, il est encore temps à ce moment-là de rouvrir les négociations. ■

BIEN COMPRENDRE SON PREMIER CONTRAT DE TRAVAIL

Ca y est, on vous a fait une offre de job ? Bravo !
Mais avant de signer les yeux fermés et avec excitation, mieux vaut savoir comment lire correctement votre contrat de travail.

Un contrat de travail est un lien formel entre un employeur et un salarié, où vous vous engagez à effectuer certaines tâches en échange d'une rémunération. Vous y trouverez donc d'abord des informations basiques : nom et adresse de l'employeur, intitulé du poste pour lequel vous êtes embauché, vos missions et responsabilités, type de contrat (CDI, CDD), etc. Normalement, vous devez déjà les connaître et il ne devrait donc pas y avoir de surprise. Ci-dessous, les autres éléments auxquels il faut faire bien attention.

Le statut et la durée du travail

Ensuite, un contrat de travail doit mentionner votre statut (cadre ou employé) ainsi que votre durée de travail. Si les cadres sont plutôt au forfait/jours (pas d'horaires de travail, mais un nombre de jours fixes travaillés dans l'année qui doit être indiqué dans le contrat), les employés, eux, ne peuvent pas travailler plus de 35 heures par semaine (sauf s'ils sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires). Les horaires doivent dans ce cas être indiqués sur le contrat de travail, et s'ils ne sont pas fixes, le contrat doit le mentionner et préciser sous quel délai le planning sera connu.

La rémunération

Votre salaire fixe doit être indiqué dans le contrat ainsi que le salaire variable éventuel et son mode d'attribution (montant, conditions d'attribution, etc). Il se peut aussi que l'accord collectif de votre branche (ou la loi) prévoit des majorations, en cas de travail de nuit, d'heures supplémentaires, de pénibilité... Enfin, le contrat de travail doit aussi mentionner les autres avantages éventuels (prise en charge des frais de transport, voiture de fonction ou voiture de service).

La période d'essai

Elle n'est pas obligatoire, mais la majorité des employeurs y ont recours. Pour être valable, elle doit être mentionnée dans le contrat de travail, sachant que la durée maximum autorisée dépend de votre statut et est fixée par la loi et/ou la convention collective.

Pour les employés en CDI, elle peut être de deux mois maximum, trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise et quatre mois pour les cadres. Sachant que cette période d'essai est renouvelable une fois (donc huit mois au total pour les cadres), à condition que cette possibilité soit offerte par l'accord de branche et indiquée clairement dans le contrat.

La clause de non-concurrence

Elle est assez fréquente pour les postes de commerciaux, d'ingénieurs ou de consultants. Une telle clause vous empêche d'exercer à la fin de votre contrat une activité concurrente, salariée ou non, portant atteinte aux intérêts de votre ancien employeur.

Pour être valide, cette clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace (deux ans en général, et uniquement pour certaines zones géographiques ou secteurs d'activité) car elle ne doit pas empêcher complètement un individu de travailler. Il faut aussi que cette clause entraîne le versement d'une contrepartie financière compensatrice pour être valable.

La clause de mobilité géographique

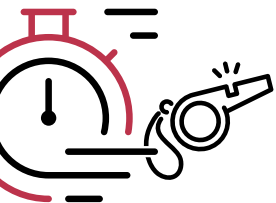
En signant un contrat incluant une telle clause, vous acceptez un ou des changements de lieu de travail pendant votre contrat. Pour être valable, la zone géographique doit être clairement définie (Ile-de-France, Rhône-Alpes, etc.). Cela permettra à l'employeur de ne pas avoir à refaire un contrat en cas de mutation.

La clause d'exclusivité

Elle indique que vous ne pouvez en aucun cas exercer une autre activité professionnelle durant toute la durée du contrat, même à votre compte. L'employeur doit justifier le recours à cette clause dans le contrat de travail. Des dérogations à cette clause sont envisa-

geables si l'employé obtient l'autorisation d'exercer d'autres activités rémunérées avec un accord écrit donné par son employeur. ■





COACH PERSO

GÉRER LES PREMIERS JOURS DANS UN NOUVEAU JOB

C'est votre première rentrée professionnelle et l'excitation se mêle à l'anxiété ? Rien de plus normal ! Voici comment réussir au mieux ce rendez-vous en terre inconnue, suivez le guide.

Jouez-la profil bas

On vous a accueilli, présenté à vos futurs collègues, montré votre bureau, et vous voilà fin prêt à endosser votre rôle de salarié débutant. Auréolé de votre prestigieux diplôme, vous avez même déjà quelques idées pour booster la politique marketing de l'entreprise. Stop!

« Evitez de vouloir tout révolutionner dès les premiers jours, prévient Laurence Trapu, consultante à l'Apec. Soyez humble, prenez d'abord le temps d'observer votre environnement de travail. Identifiez les différents interlocuteurs, leurs responsabilités, leurs expertises. Familiarisez-vous avec les codes de l'entreprise. Vous aurez toujours le temps d'être force de propositions par la suite. »

Clarifiez ce qu'on attend de vous

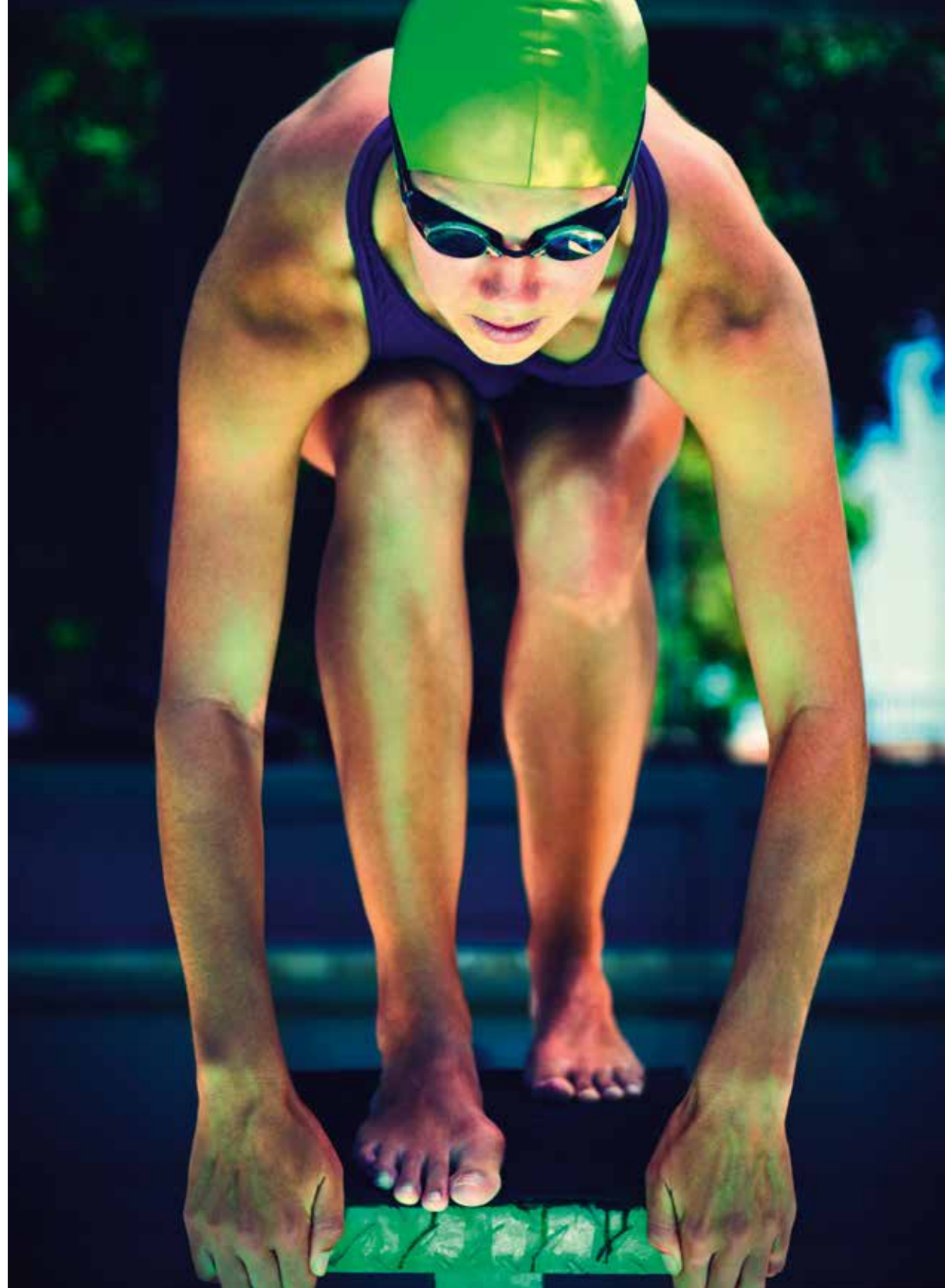
L'employeur vous a déjà plus ou moins expliqué le périmètre de votre mission lors de votre entretien d'embauche. Il est peut-être temps de connaître

avec précision votre feuille de route, les objectifs à atteindre, dans quels délais, bref ce que l'on attend exactement de vous.

« Pour être au clair, sollicitez un rendez-vous avec votre manager, conseille Séverine Galeas, consultante à l'Apec. Cela peut être un quart d'heure avec quelques questions-clefs que vous aurez listées au préalable. Puis faites régulièrement des points d'étape, recueillez son feedback pour être sûr que vous êtes sur le bon chemin. »

Passez à l'action

Après avoir bien observé et compris ce que l'on attend de vous. Il est alors temps de faire vos preuves et d'être force de propositions. « Souvent, les jeunes diplômés se censurent car ils ont peur de faire des vagues ou ont peu confiance en eux. C'est dommage, car ils ont de véritables atouts : leur œil neuf et l'expérience acquise pendant leurs stages », affirment les deux consultantes de l'Apec. Osez donc faire quelques suggestions mais sans tomber dans l'arrogance. ■





CLASSEMENTS



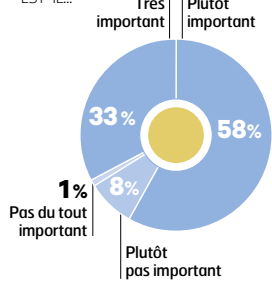
L'INNOVATION EN ENTREPRISE VUE PAR LES SALARIÉS FRANÇAIS

10 graphes pour découvrir les résultats d'une grande enquête* sur la perception de l'innovation réalisée par l'agence Epoka.

*3.000 répondants interrogés entre janvier et mars 2018.

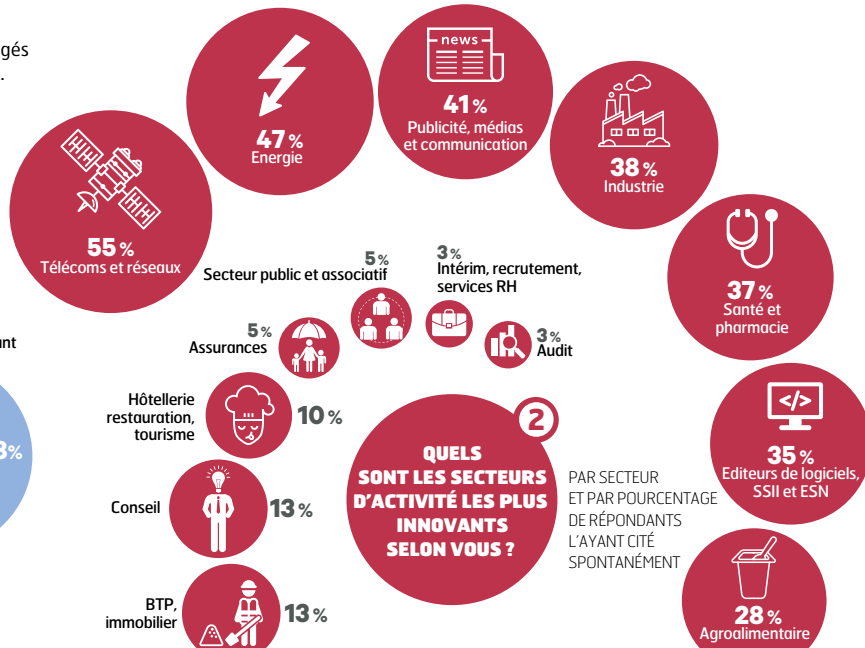
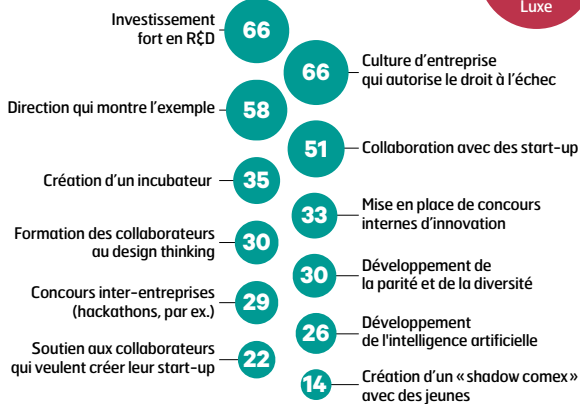
POUR LES FRANÇAIS, L'INNOVATION, ÇA COMPTE !

DANS VOS RECHERCHES D'EMPLOI, LE CRITÈRE «ENTREPRISE INNOVANTE» EST-IL...



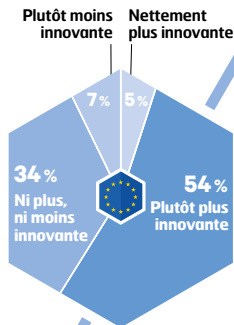
QU'EST-CE QUI REND UNE ENTREPRISE INNOVANTE ?

EN %, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES

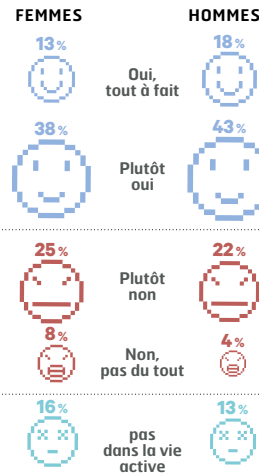


LA FRANCE BIEN PLACÉE DANS LA COMPÉTITION EUROPÉENNE

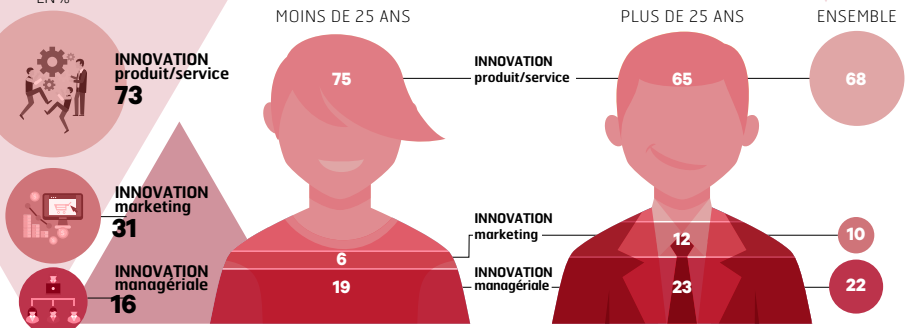
PAR RAPPORT AUX AUTRES PAYS EUROPÉENS, LA FRANCE EST...



AVEZ-VOUS L'IMPRESSION DE TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE INNOVANTE ?

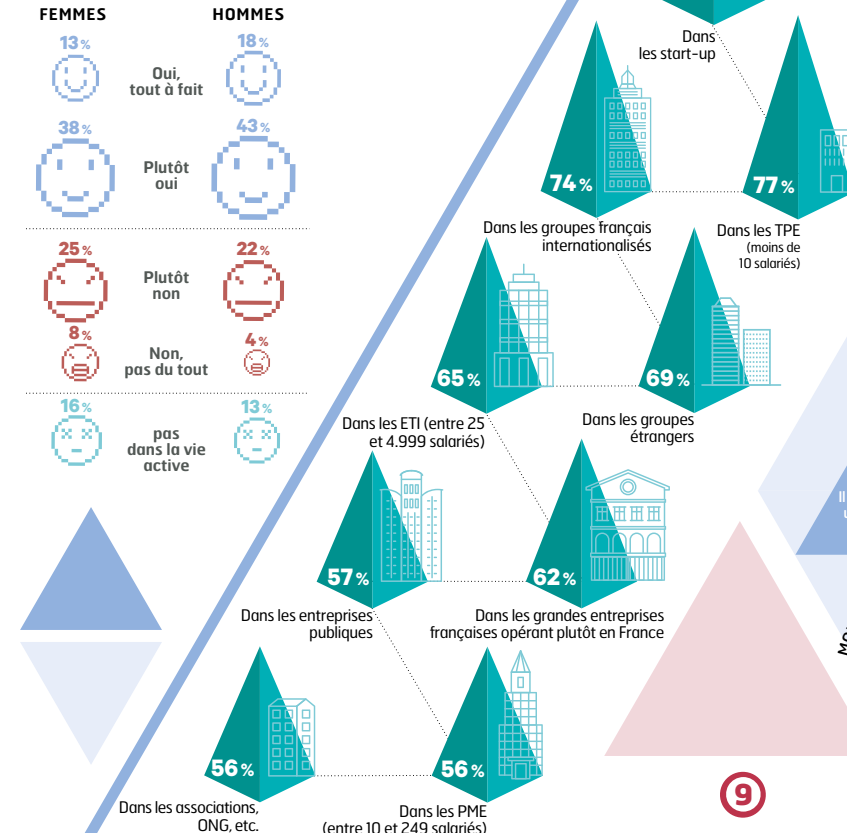


DANS QUELS DOMAINES LES ENTREPRISES FRANÇAISES SONT-ELLES LES PLUS INNOVANTES ?



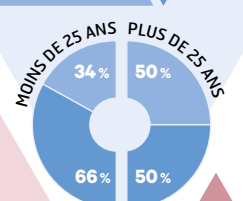
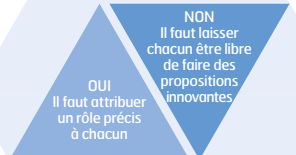
LES ENTREPRISES PUBLIQUES, PME ET ASSOCIATIONS À LA TRAÎNE

AVEZ-VOUS L'IMPRESSION DE TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE INNOVANTE ? EN POURCENTAGE DE RÉPONSES AFFIRMATIVES CHEZ LES SALARIÉS



SELON VOUS, FAUT-IL ORGANISER L'INNOVATION ?

EN %



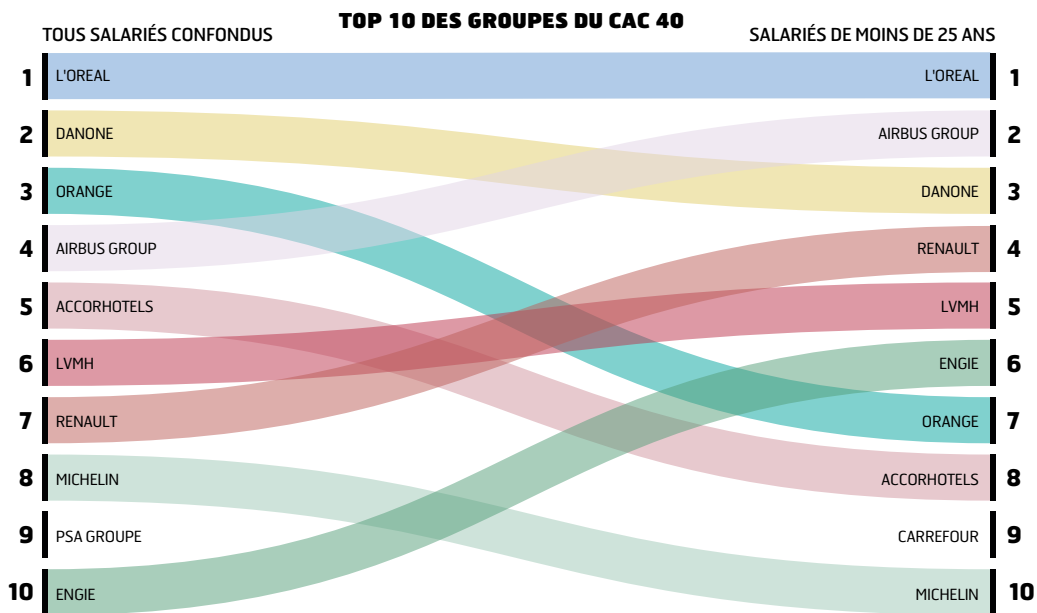
QUAND ON VOUS DIT «INNOVATION EN ENTREPRISE» À QUOI PENSEZ-VOUS SPONTANÉMENT ?

EN %

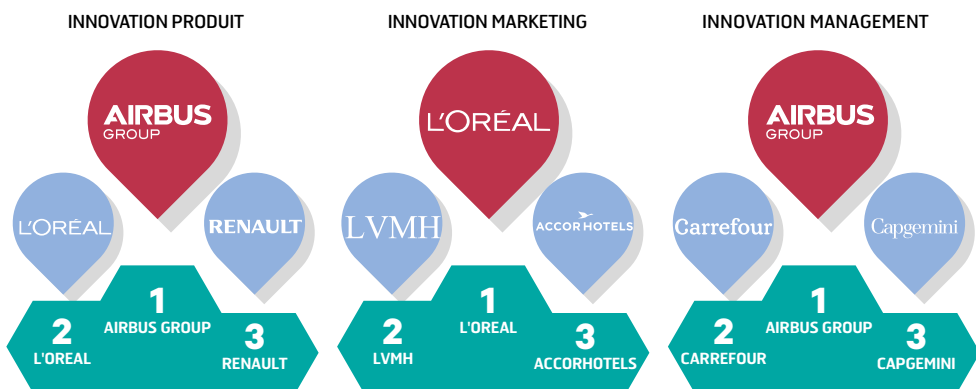
MOINS DE 25 ANS PLUS DE 25 ANS ENSEMBLE

CLASSEMENT DES ENTREPRISES FRANÇAISES LES PLUS INNOVANTES

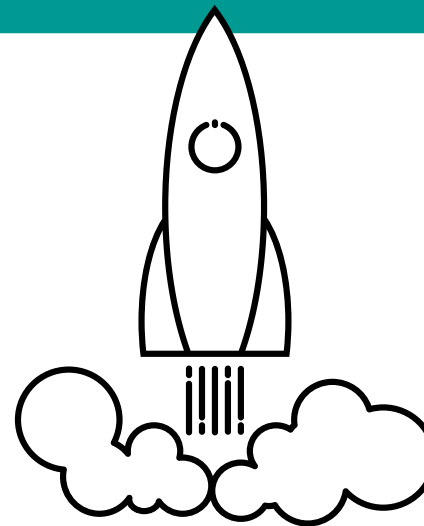
L'Oréal jugé comme le groupe le plus innovant par les salariés, tous âges confondus



TOP 3 DES GROUPES DU CAC 40 SELON LE TYPE D'INNOVATION



Source : Etude Epoka/Les Echos Start, 2018



LES BOÎTES OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER

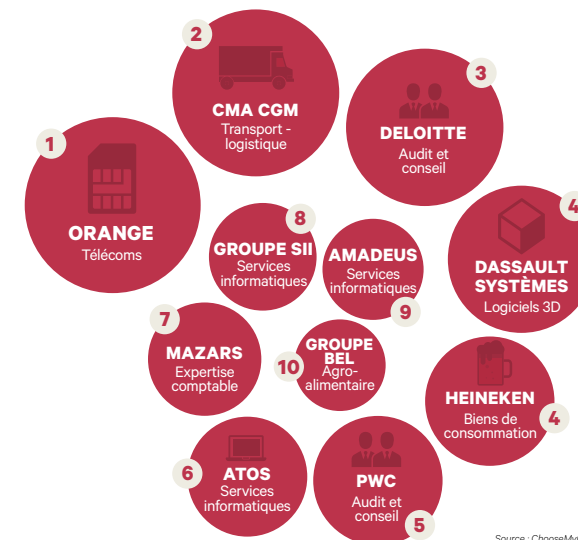
Découvrez les classements de ChooseMyCompany des entreprises les mieux notées par leurs salariés.

Quelles entreprises se montrent tout particulièrement exemplaires en matière d'accueil et de sélection des candidats ? Quels employeurs chouchoutent le plus leurs employés ? Où les jeunes diplômés se trouvent le plus épanouis ? Réponses avec ces quelques classements, construits sur l'avis de plus de 125.000 salariés à travers 18 questions portant sur 6 domaines (progression professionnelle, environnement stimulant, management, salaire et reconnaissance, fierté, plaisir).

LES ENTREPRISES OÙ IL FAIT BON COMMENCER SA CARRIÈRE

- CNES**
Aéronautique/ Aérospatiale
- KEA & PARTNERS**
Conseil
- FM LOGISTIC**
Transport/Logistique
- COLAS**
BTP/Immobilier
- BRITISH AMERICAN TOBACCO BAT**
Biens de consommation
- DELOITTE**
Audit/Expertise comptable
- UNILEVER**
Biens de consommation
- JCDECAUX**
Communication/Média
- PRISMA MEDIA**
Communication/Média
- MICROPOLE**
IT/Digital
- BEARINGPOINT**
Conseil
- SMILE**
IT/Digital

TOP 10 DES ENTREPRISES LES MIEUX NOTÉES PAR LES CANDIDATS



Source : classement ChooseMyCompany - HappyIndex*AtWork for Starters 2018

Source : ChooseMyCompany - HappyIndex/Candidates 2018

PALMARÈS DES ENTREPRISES LES MIEUX NOTÉES PAR LEURS SALARIÉS

PLUS DE 5.000 SALARIÉS

1	ACCENTURE	Conseil	
2	L'ORÉAL	Biens de consommation	
3	DELOITTE	Audit/Expertise comptable	
4	BOUYGUES TÉLÉCOM	Télécom	
5	SOPRA STERIA	IT/Digital	

500 À 999 SALARIÉS

1	SFAM ASSURANCES	Banque/Assurances	
2	PRIMONIAL	Banque/Assurances	
3	OUI.SNCF	Tourisme/Transport	
4	ALAN ALLMAN	Conseil	
5	TECHNOLOGY AND STRATEGY	Conseil	

100 À 199 SALARIÉS

1	MEWS PARTNERS	Conseil	
2	YEP HABITAT	BTP/Immobilier	
3	XEBIA	Conseil	
4	ELCIA	IT/Digital	
5	CONVICTIONS RH	Conseil	

1 À 49 SALARIÉS

1	ENIOKA	IT/Digital	
2	TALISKER CONSULTING	Conseil	
3	E-RESSOURCES	Formation/RH	
4	CAPITAL RESSOURCES	Conseil	
5	CMULTISERV	BTP/Immobilier	

1.000 À 4.999 SALARIÉS

NESTENN	BTP/Immobilier	
BOUYGUES IMMOBILIER	BTP/Immobilier	
NÉO-SOFT GROUPE	Conseil	
SOFTEAM	Conseil	
GROUPE BERNARD	Automobile	

200 À 499 SALARIÉS

MEILLEURSAGENTS.COM	BTP/Immobilier	
KLANIK	Conseil	
ESKER	IT/Digital	
TALEND	IT/Digital	
SOAT	Conseil	

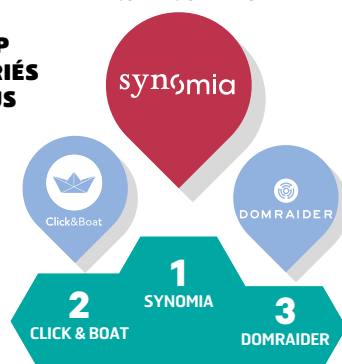
50 À 99 SALARIÉS

1	TAKIMA	IT/Digital	
2	BEEZEN	IT/Digital	
2	HRCONSEIL	Conseil	
3	QUANTMETRY	Conseil	
4	THIGA	Conseil	
4	EASYRECRUE	Formation/RH	
5	CONVERTEO	Conseil	

Source : ChooseMyCompany
HappyIndex*/AtWork 2018

PLUS DE 25 SALARIÉS

LES START-UP
OÙ LES SALARIÉS
SONT LES PLUS
HEUREUX

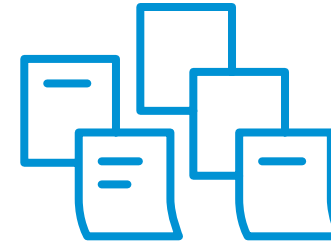


MOINS DE 25 SALARIÉS



Source : ChooseMyCompany
HappyIndex*/Startups 2018





LES ENTREPRISES SE PRÉSENTENT



INVESTISSEMENTS IMMOBILIERS

DES BUREAUX, DES HÔTELS, DES LOGEMENTS, DES ESPACES DE CO-WORKING POUR TRAVAILLER, VOYAGER ET HABITER AUTREMENT

23 MILLIARDS D'EUROS
DE PATRIMOINE EN EUROPE

4^e
FONCIÈRE EN EUROPE

5,1 MILLIARDS D'EUROS
DE PIPELINE EN DÉVELOPPMENT EN EUROPE

EFFECTIFS EN EUROPE

850
salariés

4%

de la masse salariale consacrée à la formation



PRÉSIDENT
JEAN LAURENT

DIRECTEUR GÉNÉRAL
CHRISTOPHE KULLMANN

RÉPARTITION

Femmes

52%

48%

Hommes

RÉPARTITION DU PATRIMOINE EUROPÉEN PAR ACTIVITÉ

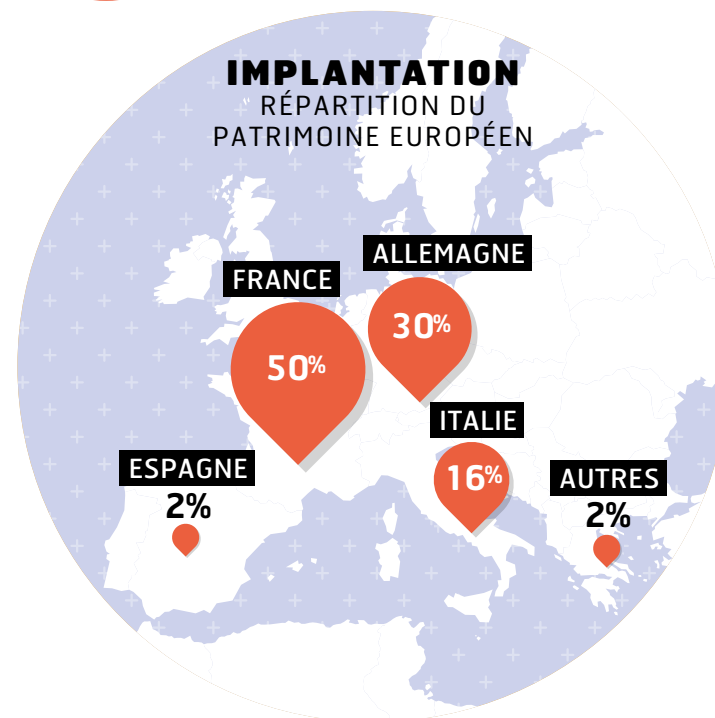
56%
Bureaux
(France et Italie)

26%
Résidentiel
(Allemagne)

14%
Hôtellerie
(Europe)

4%
Autres

IMPLANTATION RÉPARTITION DU PATRIMOINE EUROPÉEN



BAROMÈTRE ENGAGEMENT COVIVIO

PARMI LES COLLABORATEURS...

82%
sont fiers de travailler chez Covivio

87%
croient fermement aux orientations stratégiques

91%
font confiance à l'équipe dirigeante

BESOINS EN RECRUTEMENT

Contact : www.covivio.eu/fr/carriere

[@covivio_](https://twitter.com/covivio_)

[linkedin.com/company/covivio1](https://www.linkedin.com/company/covivio1)

FONCTIONS RECHERCHÉES

Développement, Asset management, Gestion immobilière, Ingénierie immobilière, Commercialisation, Finance, Fonctions support

3 QUESTIONS À...



Elsa Canetti
Directrice des
ressources humaines
de Covivio

1

QUELLES SONT LES QUALITÉS RECHERCHÉES POUR TRAVAILLER CHEZ COVIVIO ?

Il faut avant tout de l'agilité intellectuelle. Nous recherchons des profils qui ont à cœur d'identifier les problématiques, de les traiter et de passer à la suivante. L'agilité relationnelle est également très importante. Les salariés doivent s'adapter à des expertises différentes (asset management, développement, gestion technique et gestion locative) et travailler avec une grande diversité de profils. La troisième qualité ? C'est la rigueur et l'envie d'aller au bout des choses.

🔥 Notre entreprise est un super terrain de jeu 🔥

2

POURQUOI REJOINDRE COVIVIO AUJOURD'HUI ?

L'immobilier est un secteur qui se porte très bien avec une grande diversité de métiers, et qui promet de rester porteur. Au-delà des challenges liés à l'évolution du secteur (nouveaux usages – métiers – produits), nous développons de nombreux projets. Une nouvelle activité de pro-working, Wellio, qui allie le meilleur du co-working à des services inspirés du monde de l'hôtellerie, a été créée en 2018, et des jeunes diplômés nous ont rejoints pour l'animer et la développer. Nous avons aussi un projet qui vise à soutenir et financer les start-up en lien avec l'immobilier.

3

QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE POSSIBLES ?

Notre entreprise compte 850 salariés en Europe, dont 280 en France. Nous pouvons donc les accompagner individuellement dans leur parcours car nous connaissons tout le monde. Lorsque l'on recrute quelqu'un, on a souvent déjà en tête le ou les « coups d'après » possibles pour lui. Nous avons aussi pour ambition de créer encore plus de passerelles avec nos entités allemandes et italiennes. Notre entreprise est un super terrain de jeu.



Travailler, voyager, habiter...

Chez Covivio, nous inventons
un immobilier qui s'adapte
aux besoins et aux envies
de travailler, voyager, habiter.
Découvrez l'immobilier vivant
d'un opérateur européen
de référence sur covivio.eu

COVIVIO

LE NOUVEAU NOM DE FONCIÈRE DES RÉGIONS

covivio.eu

N°1 DE L'ASSURANCE-CRÉDIT

PARMI LES COLLABORATEURS ...

700 POSTES À POURVOIR AU SEIN DU GROUPE EN 2019

81% BÉNÉFICIENT D'UNE **SOLUTION DE TRAVAIL FLEXIBLE** CORRESPONDANT À LEURS BESOINS

63% ONT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE

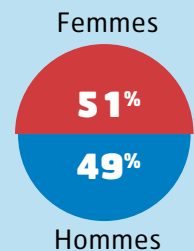
PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE
WILFRIED VERSTRAETE



EFFECTIFS DU GROUPE

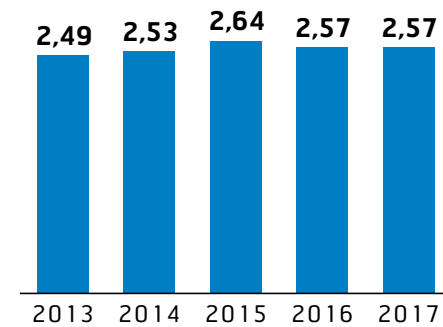
6 000
2018

RÉPARTITION



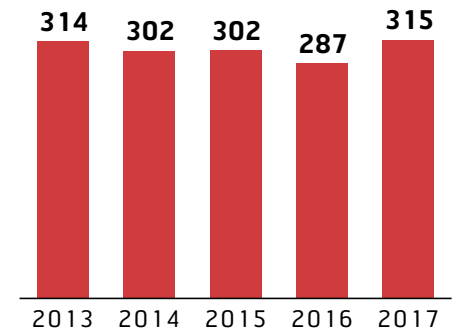
CHIFFRE D'AFFAIRES

EN MILLIARDS D'EUROS

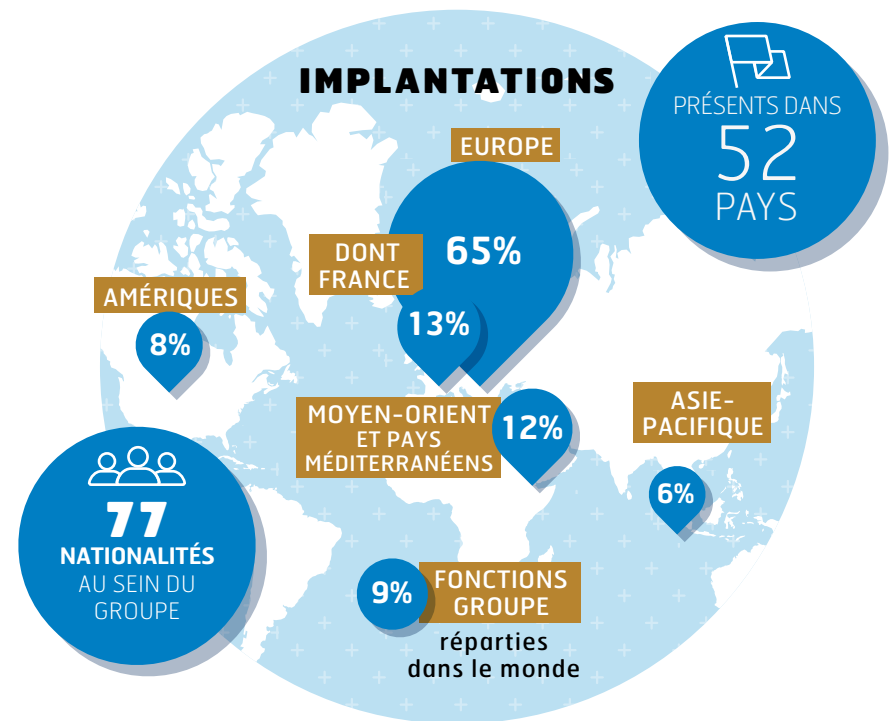


RÉSULTAT NET

EN MILLIONS D'EUROS



IMPLANTATIONS



BESOINS EN RECRUTEMENT

À POURVOIR EN 2019
400 CDI
220 CDD et intérimaires
30 apprentissages
50 stages

FONCTIONS RECHERCHÉES
Risques, commercial, marketing, transformation digitale

Recrutement : eulerhermes.com/en_global/careers.html

Site web : eulerhermes.com/en_global/careers/join-us.html

[@eulerhermes](https://twitter.com/eulerhermes)

[euler-hermes](https://www.linkedin.com/company/euler-hermes)

3 QUESTIONS À...



Florence Lecoutre

Directrice des
ressources humaines
d'Euler Hermes

1

POURQUOI REJOINDRE EULER HERMES ?

Si Euler Hermes est un groupe international implanté dans 50 pays, nous restons une entreprise à taille humaine, les structures par pays étant relativement petites. Ce qui nous donne la possibilité de garder une réelle agilité et de surveiller de près les opportunités d'évolution. Nous encourageons aussi les mobilités géographiques et incitons les salariés à réaliser des missions de deux à trois ans à l'étranger, ou à participer à des projets internationaux, comme la refonte d'un système d'information sur une région du monde.

🔥 **Nous restons une entreprise à taille humaine** 🔥

2

QUELLE EST LA CULTURE DE VOTRE ENTREPRISE ?

Notre entreprise est multiculturelle. Elle comprend plus de 60 nationalités ! Rares sont les équipes composées d'une seule nationalité. Ce qui permet à chaque salarié de comprendre la façon dont fonctionne la culture de l'autre pour réussir un projet commun. Nous développons également la culture du feedback afin de favoriser l'évolution des collaborateurs. Nous plaçons par ailleurs l'innovation au cœur des enjeux de l'entreprise, en allant au-delà de la simple transformation digitale.

3

QUELLES SONT LES QUALITÉS RECHERCHÉES CHEZ UN CANDIDAT ?

Les candidats doivent être ouverts sur l'international, et dans l'idéal pratiquer une troisième langue, en plus de l'anglais, qui est incontournable. Ils doivent aussi avoir envie d'élargir leurs perspectives de carrière : il n'est pas rare qu'un collaborateur change de métier après une immersion de quelques semaines ou un échange de poste avec un collègue d'un autre département ou d'un autre pays. Chacun peut ainsi successivement être patron d'une équipe projet puis devenir auditeur ou encore occuper un poste de commercial.

VOUS DEVELOPPER A L'EXPORT?

Le futur n'est pas toujours conforme à ce que l'on imagine. Prévoir les risques commerciaux et d'impayés aujourd'hui, c'est protéger la trésorerie de demain. Chez Euler Hermes, nous aidons les entreprises à prendre le contrôle de leur avenir.

- Assurance-crédit & Recouvrement
- Cautions & garanties
- Assurance fraude

eulerhermes.fr

Suivez-nous :



A company of **Allianz**

EULER HERMES

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

PREMIERS CONSEILLERS DES CHEFS D'ENTREPRISE

21 000
EXPERTS-COMPTABLES

130 000
COLLABORATEURS EMPLOYÉS DANS LE SECTEUR

2 MILLIONS
D'ENTREPRISES CLIENTES



CHIFFRE D'AFFAIRES DU SECTEUR

11,5
MILLIARDS

COMMENT DEVENIR EXPERT-COMPTABLE

LES ÉTAPES DE LA FORMATION

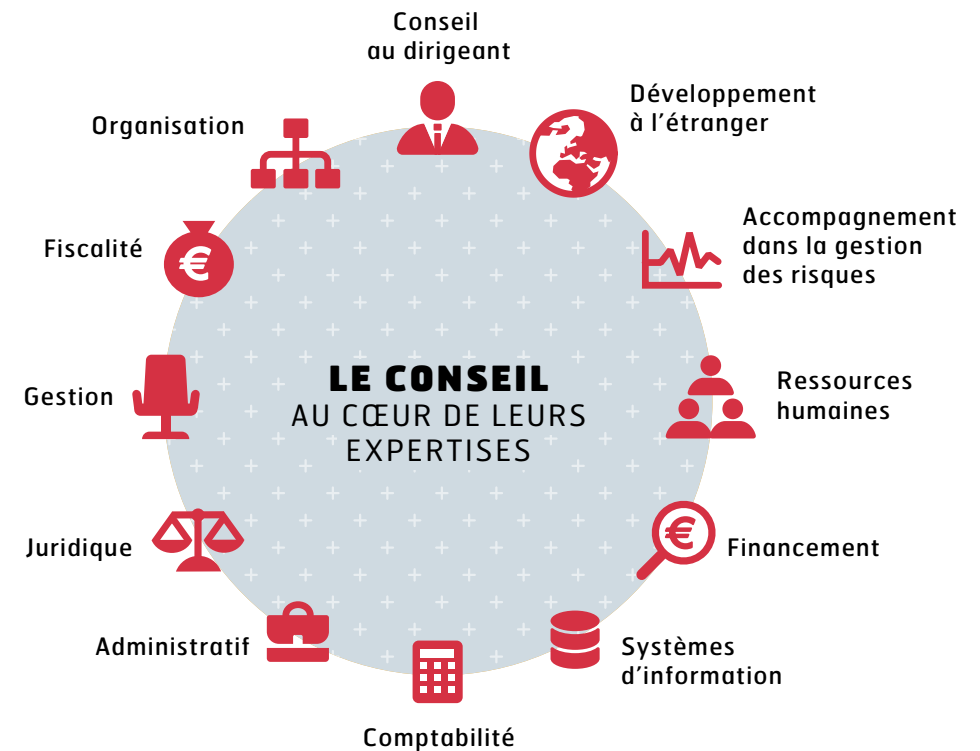
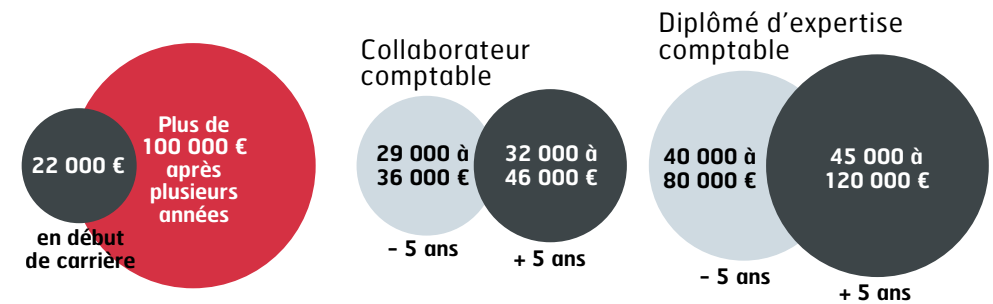
DCG : diplôme de comptabilité et de gestion BAC +3

DSCG : diplôme supérieur de comptabilité et de gestion BAC +5

DEC : diplôme d'expertise comptable BAC +8

LA RÉMUNÉRATION

EN EUROS ANNUELS BRUT, SELON L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE.
Étude de rémunération nationale 2017 Hays dans l'audit et l'expertise comptable.



AUTRES BESOINS EN RECRUTEMENT

Contact : experts-comptables.fr

Recrutement : hubemploi.fr

AUTRES PROFILS RECHERCHÉS

Marketeur, développeur, commercial, informaticien, responsable RH...



3 QUESTIONS À... Charles-René Tandé

Président de l'Ordre
des experts-comptables

1

QUELLES SONT LES QUALITÉS RECHERCHÉES POUR DEVENIR EXPERT-COMPTABLE ?

L'expert-comptable est avant tout un conseil d'entreprise. Il doit donc disposer d'un esprit de synthèse pour donner le bon conseil, mais aussi de qualités humaines, relationnelles, puisqu'il faut bien communiquer avec le client. Il doit savoir aussi bien s'exprimer à l'oral qu'à l'écrit pour présenter et expliquer ses travaux. La variété qui fait l'intérêt de notre métier nécessite également de s'adapter en permanence à des clients de secteurs d'activité différents, avec des problématiques de financement, de capitalisation, ou d'accompagnement des entreprises dans leur transition numérique.

🔥 Notre profession offre de belles perspectives 🔥

2

AVEZ-VOUS UN MESSAGE POUR CEUX QUI SOUHAITERAIENT REJOINDRE LA PROFESSION ?

Nous sommes une profession en constante évolution, qui offre de belles perspectives. La complexité de notre système et les changements réguliers de fiscalité et de règles sociales, renforcent la place de l'expert-comptable aux côtés des chefs d'entreprise. Nous avons encore plus besoin d'experts qui traitent, analysent et restituent la donnée au dirigeant, afin que ce dernier puisse prendre les bonnes décisions. Avec l'apparition de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies, qui permettent l'automatisation d'un certain nombre de tâches, il y aura par ailleurs un travail de contrôle à effectuer afin de vérifier la cohérence des informations délivrées.

3

POURQUOI DEVENIR EXPERT-COMPTABLE ?

L'autre avantage de notre métier, c'est qu'il est possible de l'exercer en profession libérale, et donc d'être son propre patron, de travailler dans le secteur associatif, en cabinet ou en tant que salarié dans une entreprise. Il y a donc de nombreuses opportunités de poste. C'est plutôt motivant !

STAGE, ALTERNANCE, INTERIM, CDD, CDI

3,2,1

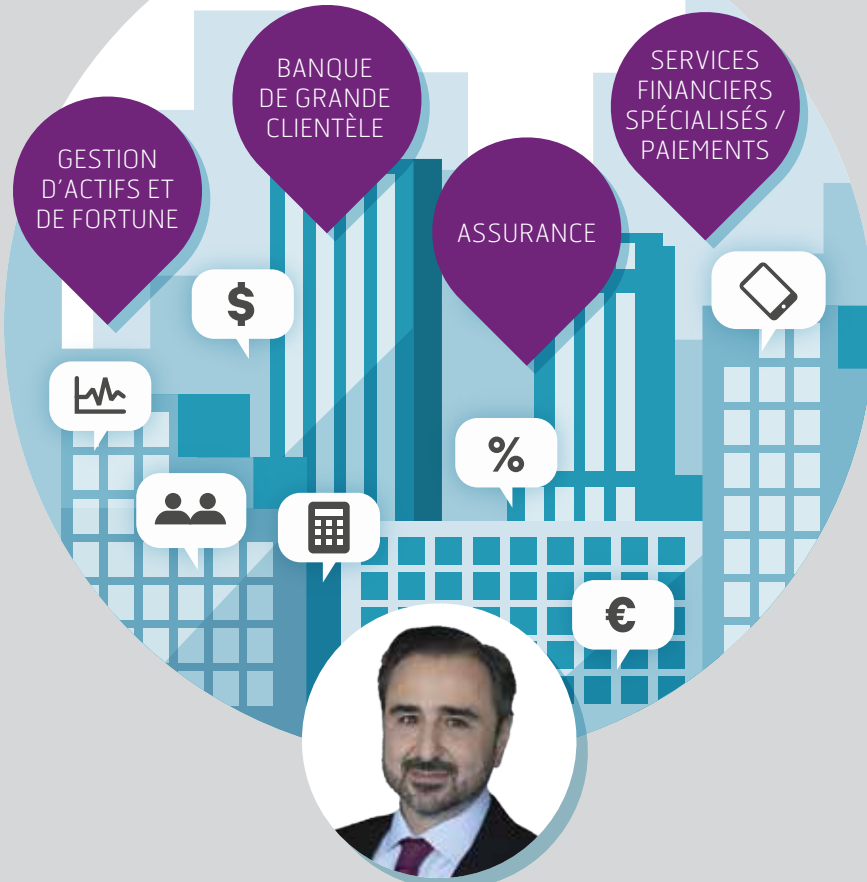
TROUVEZ

SUR

hubemploi.fr

Les experts-comptables recrutent

**QUATRE
EXPERTISES-CLÉS**



DIRECTEUR GÉNÉRAL
FRANÇOIS RIAHI

DISTINCTIONS



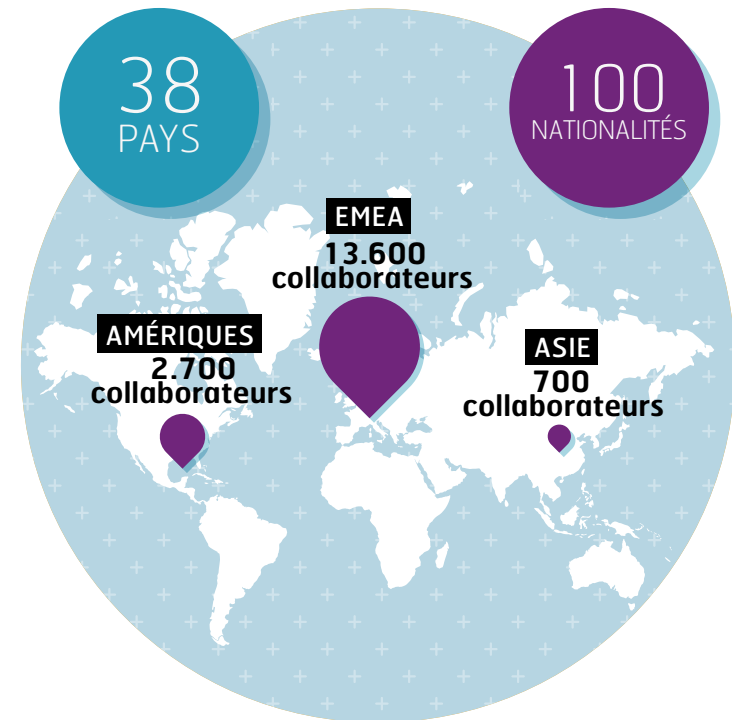
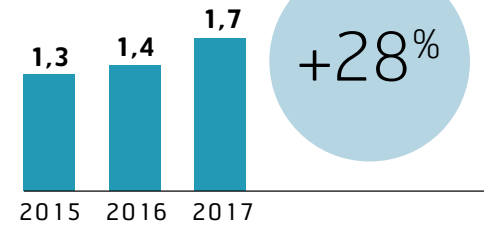
**EFFECTIFS
EN MILLIERS**



d'investissement
dans le digital

RÉSULTAT NET

HORS ÉLÉMENTS EXCEPTIONNELS
EN MILLIARDS D'EUROS



**NOS
OPPORTUNITÉS**

- natixis
- @natixis
- Natixisvideos

Site web : recrutement.natixis.com

Contact : relationsecoles@natixis.com

TYPES DE POSTE

- À POURVOIR EN 2019
- 900 stages
- 750 apprentissages
- 800 CDI
- 80 V.I.E

FONCTIONS RECHERCHÉES

- Auditor, quant, trader,
- sales, financial analyst,
- asset manager, compliance officer,
- risk analyst, digital marketer,
- data scientist, UX/UI, A.I. specialist

3 QUESTIONS À... Alexandra Letellier



Directrice
du recrutement
de Natixis

1

QUELLES SONT LES QUALITÉS RECHERCHÉES POUR TRAVAILLER CHEZ NATIXIS ?

Nous recherchons des jeunes qui ont l'esprit d'initiative, capables de s'adapter en permanence et d'apprendre aussi, grâce à une bonne dose d'humilité. Nous avons également besoin de talents doués d'intelligence relationnelle, ouverts et qui aiment travailler en équipe ; l'énergie et la vision disruptive des jeunes sont aujourd'hui essentielles pour vivifier nos activités, notamment sur les sujets digitaux !

🔥 Notre culture allie confiance, innovation et engagement 🔥

2

COMMENT DÉFINIRIEZ-VOUS LA CULTURE DE VOTRE ENTREPRISE ?

Notre culture repose sur 3 dimensions. La confiance d'abord. Nous sommes une entreprise à taille humaine, nous travaillons en circuit court, nous valorisons l'expertise de chacun... Cette manière de travailler, basée sur la simplicité, est au cœur de notre réussite.

Ensuite, l'innovation : nous explorons sans cesse de nouvelles solutions pour nos clients. Nous développons des projets en cocréation avec nos clients, et avons fait l'acquisition de fintech comme Le Pot Commun ou PayPlug...

Enfin, l'engagement. Nous avons pris récemment des engagements majeurs en faveur du climat en soutenant le financement des activités vertes... Nous avons d'ailleurs été désignés par la revue « The Banker » comme la banque la plus innovante du monde en matière d'énergie verte.

3

POURQUOI REJOINDRE VOTRE BANQUE AUJOURD'HUI ?

Parce que Natixis est une entreprise innovante, agile, utile et internationale. Nous voulons donner la possibilité à chacun de construire sa carrière en fonction de ses propres critères. Notre présence dans 38 pays, la diversité de nos métiers (finance, asset management mais aussi assurances, paiements...); notre appartenance au groupe BPCE, nos missions de courtes ou de longues durées à l'étranger... sont autant de possibilités de se challenger.

OPPORTUNITIES & BEYOND

To achieve endless possibilities
to evolve and grow.

Because you deserve **much more** than just a job.



Suivez-nous sur [in](#) [t](#) [v](#) [i](#) [o](#) [i](#)
recrutement.natixis.com

 GROUPE BPCE

 **NATIXIS**
BEYOND BANKING

orange®

OPÉRATEUR MULTI-SERVICES

273 MILLIONS
DE CLIENTS DANS
LE MONDE

51^e
MARQUE
MONDIALE*

Services financiers mobiles

Contenus

Services de communication pour les entreprises

Services de communication pour les particuliers

Vente en gros

3 FAMILLES DE CLIENTS



Particuliers



Entreprises



Opérateurs et fournisseurs de services



PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

STÉPHANE RICHARD

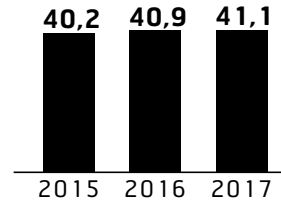
EFFECTIFS
EN MILLIERS

152
2017

* Selon le classement Brand Finance « Global 500 » 2018

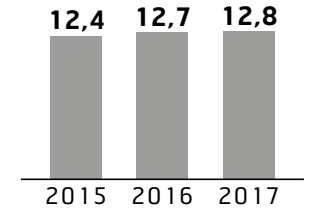
CHIFFRE D'AFFAIRES

EN MILLIARDS D'EUROS

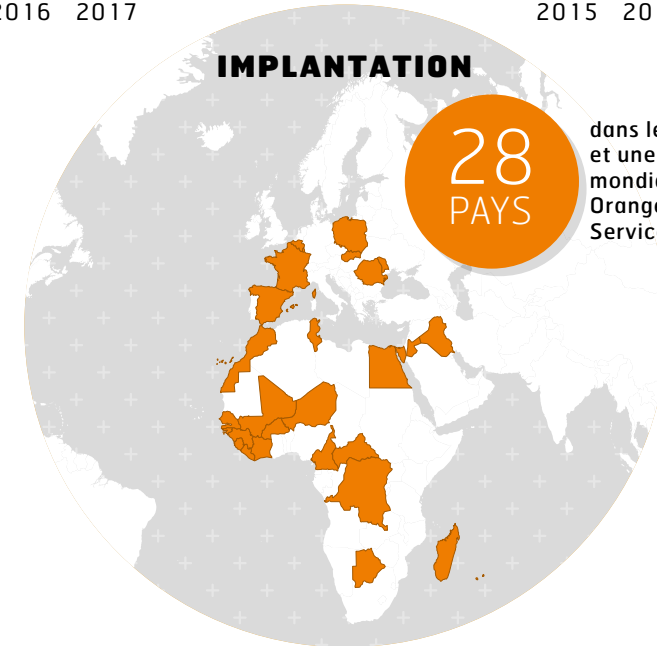


EBITDA

EN MILLIONS D'EUROS



IMPLANTATION



28 PAYS

dans le monde et une présence mondiale avec Orange Business Services

10.000 candidats

ont choisi de rejoindre le Groupe dans 56 pays, en 2017



7.500 CDI
pour
2016-2018



+ de 5.000 jeunes en alternance

120 doctorants

100 Volontaires internationaux

accueillis chaque année sur tous les métiers, dans toutes les régions françaises

BESOINS EN RECRUTEMENT

DOMAINES RECHERCHÉS

- Data management (Big Data, IA)
- Développement,
- Cybersecurity
- Réseaux
- Design user expérience
- Business model et value change
- Change management (organisation/modélisation)
- Clients grands comptes

[@orange](#) [@orangejobs_fr](#) [orange](#) [orange](#) [orange](#)

PLUS D'INFORMATIONS SUR ORANGE.JOBS

3 QUESTIONS À...



**Valérie
Le Boulanger**
Directrice des
ressources humaines
Groupe Orange

1

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES POUR TRAVAILLER CHEZ ORANGE ?

Avec l'ambition partagée de faire d'Orange l'opérateur multiservice de référence, nos salariés ont une responsabilité particulière : accompagner nos clients et faciliter leur vie digitale, partout dans le monde. Nous recherchons des expertises mais aussi des savoir-être. Nos métiers techniques évoluent avec la virtualisation de nos réseaux et requièrent des expertises en infrastructures, développement logiciel et cybersécurité. Notre relation clients mobilise des compétences en communication, des capacités d'écoute et de conseil, afin de trouver les solutions adaptées à leurs attentes. Nos métiers du marketing font appel au Big Data, aux API et à l'intelligence artificielle. Ils nécessitent des compétences liées à l'analyse de données, aux algorithmes ou aux sciences cognitives. Nous recherchons des profils ouverts, en capacité de travailler en mode agile dans un environnement multiculturel.

🔥 **Orange, employeur digital et humain** 🔥

2

POURQUOI REJOINDRE ORANGE AUJOURD'HUI ?

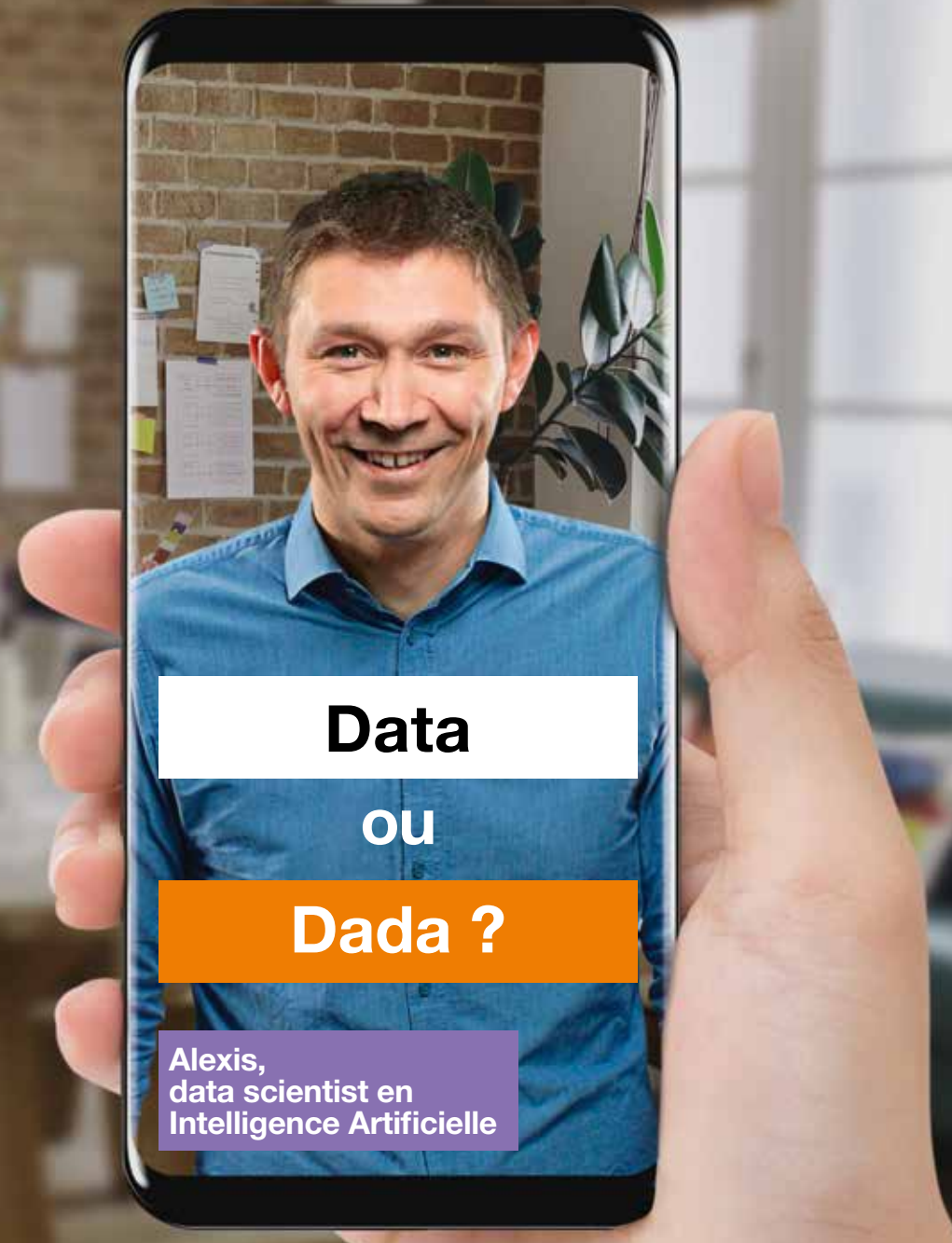
Travailler chez Orange, c'est vivre une expérience humaine unique, qui donne des perspectives à chacun, lui permet de développer ses compétences et révèle son potentiel grâce à la diversité des métiers proposés. 89 % de nos salariés se déclarent fiers de travailler pour Orange et 87 % des moins de 35 ans nous recommandent comme une entreprise où il fait bon travailler.

3

COMMENT INNOVEZ-VOUS CHEZ ORANGE ?

Orange se situe dans le Top 20 des entreprises les plus innovantes du monde*. Mais ce qui rend notre stratégie d'innovation particulière, c'est notre philosophie « Human Inside » : rendre la technologie utile aux femmes et aux hommes, et accessible au plus grand nombre. Dans une démarche d'ouverture, nous associons nos talents aux start-up et géants du digital. Nous favorisons et valorisons également l'initiative chez nos salariés.

* Selon une étude de Boston Consulting Group, publiée en janvier 2018.



**Découvrez comment Alexis
a fait de la data son nouveau dada.
Rendez-vous sur orange.jobs**



SIEMENS

L'INNOVATION COMME LEITMOTIV

5,2
MILLIARDS
D'EUROS
D'INVESTISSEMENTS
EN R&D

38 000
COLLABORATEURS
DANS LE MONDE
CONTRIBUENT
À LA R&D

63 000
BREVETS À L'ÉCHELLE
MONDIALE DÉPOSÉS
À CE JOUR

**1 MILLIARD
D'EUROS**
POUR INNOVER AVEC
LES STARTUP VIA
NOTRE INCUBATEUR
NEXT47

DOMAINES D'ACTIVITÉ



Gaz et énergie



Infrastructures
intelligentes



Industries
numériques



Santé



Éolien



Ferroviaire

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENT

-50%

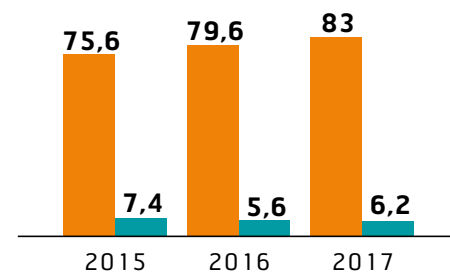
d'émissions CO₂
dès 2020

Empreinte
carbone
neutre

en 2030

CHIFFRE D'AFFAIRES ET RÉSULTAT NET

EN MILLIARDS D'EUROS



EFFECTIFS MONDIAUX

EN MILLIERS

80%
des salariés
sont actionnaires
de l'entreprise

348
2015

356
2016

377
2017

IMPLANTATIONS

200
PAYS

EUROPE, CEI,
AFRIQUE, PROCHE-
ET MOYEN-ORIENT

AMÉRIQUE

28% 20%

52% 61%

ASIE,
AUSTRALIE

19% 19%

% du chiffre
d'affaires

% des
effectifs

CONTACT ET RECRUTEMENT

Site web: siemens.fr/careers

@Siemens_France

SiemensFranceCarriere

Siemens

RECRUTEMENT EN 2018

35.000 recrutements dans le monde,
dont en France :

450 postes

**200 alternants
et stagiaires**



3 QUESTIONS À...



Liliana Gorla
Directrice des
ressources humaines
de Siemens

1

QUELLES SONT LES QUALITÉS RECHERCHÉES POUR TRAVAILLER CHEZ SIEMENS ?

Dans le monde d'aujourd'hui, il ne suffit plus d'avoir des compétences techniques et un bon niveau d'anglais pour rejoindre une entreprise comme la nôtre. Le savoir-être est particulièrement recherché. Les salariés doivent faire preuve d'autonomie, mais aussi être dotés d'un bon relationnel afin de collaborer entre services, y compris au niveau international. Chacun doit également être conscient que son développement personnel est clef. Les compétences techniques peuvent rapidement devenir obsolètes avec la montée en puissance du digital, il est donc primordial de continuer à apprendre en permanence. Une offre de formation et de très nombreux outils sont d'ailleurs mis à disposition de tous nos salariés afin qu'ils prennent en main leur carrière.

🔥 **Nous nous positionnons
comme façonneur de tendances** 🔥

2

COMMENT DÉFINIRIEZ-VOUS LA CULTURE DE VOTRE ENTREPRISE ?

L'innovation et l'excellence sont ancrées au cœur de la culture de l'entreprise Siemens. Nous nous positionnons comme façonneur de tendances et encourageons les salariés à faire preuve d'audace et d'entrepreneuriat. Notre volonté est d'inspirer le monde de demain, et de proposer des produits et services qui font avancer non seulement nos clients mais aussi la société dans son ensemble.

3

QUEL MESSAGE SOUHAITEZ-VOUS DÉLIVRER AUX CANDIDATS ?

Le monde de l'industrie est très attractif et il est en pleine (r)mutation. Notre groupe, présent dans près de 200 pays, possède plusieurs domaines de compétences : des infrastructures intelligentes aux énergies renouvelables, en passant par la mobilité, la santé ou les industries numériques. Autant de domaines qui donnent la possibilité aux jeunes d'expérimenter une multiplicité de projets et de se challenger. C'est véritablement passionnant. Rejoignez-nous pour écrire vous aussi une page de cette histoire !



SIEMENS
Ingenuity for Life®

*L'ingéniosité au service de la vie

Nous avons appris à des robots-araignées à assembler des voitures et travaillé avec des hackers pour rendre nos trains plus sûrs.

Chaque semaine nous créons 150 inventions qui rendent le monde meilleur.

Vous voulez vivre la prochaine étape ?

Programme
Jeunes Diplômés et
Cerveaux de demain

Venez écrire la suite de l'histoire avec nous.
www.siemens.fr/career

ÉVALUATIONS ET CERTIFICATIONS DU NIVEAU D'ANGLAIS

CHOISIS
PAR PLUS DE
14 000
ENTREPRISES
ET ORGANISMES

LEADER
MONDIAL DEPUIS
PLUS DE
35 ANS

RECONNUS
DANS PLUS DE
160 PAYS
DANS LE
MONDE

7
MILLIONS
DE TESTS
ADMINISTRÉS
CHAQUE
ANNÉE



ETS TOEIC



Compréhension
écrite



Compréhension
orale

4

**COMPÉTENCES
ÉVALUÉES**



Expression
écrite



Expression
orale

TEST TOEIC® LISTENING AND READING

✍ 100 questions
✓ 5 à 495 points
🕒 75 minutes



✍ 100 questions
✓ 5 à 495 points
🕒 45 minutes

LE CONTENU DU TEST

✍ 11 questions
✓ 0 à 200 points
🕒 20 minutes



✍ 8 questions
✓ 0 à 200 points
🕒 60 minutes

TESTS TOEIC® SPEAKING AND WRITING

Pourquoi passer un test TOEIC® ?

- ✓ Trouver un emploi
- ✓ Booster sa carrière
- ✓ Se démarquer sur le marché du travail



Tests corrélés sur le **Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL)** niveau A1 à C1



Depuis le 1^{er} juin 2018, les mises à jour du **test TOEIC® Listening and Reading** sont en vigueur.



Les tests TOEIC® sont éligibles au **Compte personnel de formation (CPF)**

INFOS ET RENSEIGNEMENTS

Site web : etsglobal.org @ETSGlobal TOEIC Tests ETS Global

3 QUESTIONS À...



Laurence Carlinet
Directrice régionale Europe
de l'Ouest et Pays du Nord
chez ETS Global

1

LE TOEIC (TEST OF ENGLISH FOR INTERNATIONAL COMMUNICATION) EST DEVENU UNE RÉFÉRENCE POUR DE NOMBREUSES ENTREPRISES INTERNATIONALES. D'OÙ VIENT CE SUCCÈS ?

Les tests sont élaborés par une équipe de plusieurs centaines de chercheurs, basés à Princeton aux États-Unis. Des psychomotriciens sont chargés d'évaluer chaque item pour faire en sorte que chaque version de test soit de mêmes difficultés et qu'il soit valide et fiable quels que soient les pays. 7 millions de tests sont passés chaque année dans 160 pays. Les tests sont par ailleurs corrélés au Cadre européen commun de référence pour les langues, donnant des niveaux de A1 à C1. Chaque niveau correspond à des capacités de compréhension et d'expression, ce qui donne une lecture facile du test.

🔥 **Le TOEIC est très demandé par les universités et les entreprises** 🔥

2

POURQUOI PASSER LA CERTIFICATION ?

Elle est incontournable dans les universités proposant un cursus en langue anglaise. Si les jeunes diplômés veulent poursuivre leur cursus dans un pays étranger, ils devront présenter un score TOEIC. La certification est également très utilisée par les recruteurs et par les entreprises. En France de plus en plus d'annonces précisent le score TOEIC requis pour le poste.

3

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX CANDIDATS POUR RÉUSSIR LE TEST ?

Né pas s'y prendre à la dernière minute et s'inscrire bien à l'avance ; les sessions se remplissent très vite ! Ils peuvent aussi utiliser des outils de préparation en ligne ou des ouvrages afin de se familiariser avec les différentes parties du test. Il est conseillé une préparation de 8 semaines minimum, afin de bien connaître toutes les parties du test et de bien maîtriser son temps le jour J !

Aujourd'hui passez
le test TOEIC®, demain
boostez votre carrière !

Eligible
au
CPF



Plusieurs sessions de tests TOEIC® par mois
dans plus de 100 centres en France

INSCRIPTION SUR : www.etsglobal.org

TOEIC Tests



SPÉCIALISTE DU RECRUTEMENT INTÉRIEURE ET PERMANENT

**GREAT PLACE
TO WORK**
EN 2015
ET 2017

PRIMÉ
AU PALMARÈS DES
MEILLEURS CABINETS
DE RECRUTEMENT
PAR *LES ÉCHOS*
EN 2018

15
COCKTAILS DE
RECRUTEMENT
PAR AN



DIRECTEUR GÉNÉRAL
WALTERS PEOPLE FRANCE
ALAIN MLANAO

BUREAUX EN FRANCE



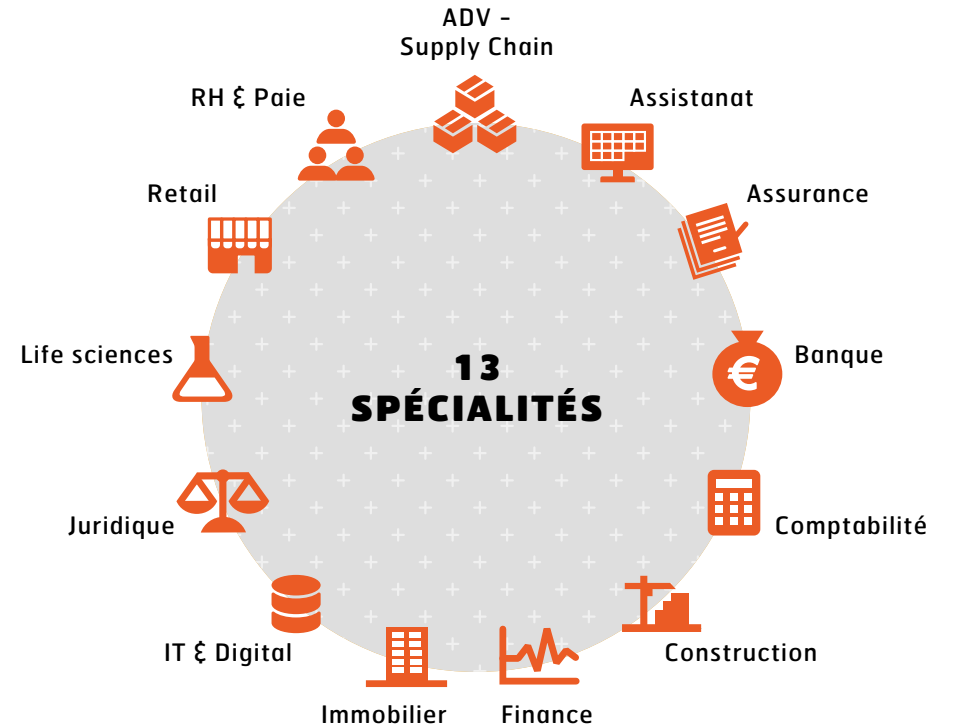
PROGRESSION DES EFFECTIFS



4 PAYS EN EUROPE



CONTRATS PROPOSÉS



BESOINS EN RECRUTEMENT INTERNE

- Chargés de recherche
- Consultants en recrutement
- Managers
- Fonctions support

**PLUS DE 800 OFFRES D'EMPLOIS
SUR WALTERSPEOPLE.FR**

[in](https://www.linkedin.com/company/walters-people) walters-people [ig](https://www.instagram.com/walterspeoplefr) walterspeoplefr [f](https://www.facebook.com/WaltersPeople) WaltersPeople [tw](https://twitter.com/walterspeoplefr) @walterspeoplefr

3 QUESTIONS À...



Alain Mlanao

Directeur général
de Walters People

1

COMMENT DÉFINIRIEZ-VOUS LA CULTURE DE VOTRE ENTREPRISE ?

Il s'agit en premier lieu d'une culture très entrepreneuriale. Vous pouvez être un jeune de 25 ans et prendre des initiatives, développer votre expertise RH, tant auprès des clients que des candidats, ou tenir un discours d'expert auprès des clients.

Walters People est également une société très contemporaine. Tous les salariés disposent de tablettes et de smartphones pour bénéficier d'un maximum d'agilité et de flexibilité dans leur travail. Notre culture est également basée sur le mérite. Au-delà de la récompense pécuniaire, les collaborateurs bénéficient d'un plan de professionnalisation, d'un parcours sur mesure afin de leur offrir une carrière orientée sur le long terme.

🔥 **C'est tout une carrière que l'on vous offre** 🔥

2

AVEZ-VOUS UN MESSAGE POUR LES CANDIDATS QUI SONT EN RECHERCHE D'EMPLOI ?

Avant d'intégrer une société, il est impératif de regarder l'ensemble des éléments proposés par l'employeur. Le salaire n'est plus l'élément premier. Ce qui va compter, c'est la bienveillance et le plan d'accompagnement proposé. Une fois le poste décroché, les candidats doivent aussi apprendre à être patients. Les entreprises ont une réelle volonté de retenir les talents. Chez Walters People, au bout de deux ans d'ancienneté, et en fonction des souhaits du salarié, nous pouvons mettre en place une mutation à l'étranger (Asie, Amérique latine, Etats-Unis). Les évolutions sont, par ailleurs, nombreuses. Pour ne citer qu'un exemple parmi tant d'autres, une assistante RH embauchée il y a 10 ans est devenue responsable RH.

3

AVEZ-VOUS DES PROJETS DE RECRUTEMENT ?

Oui, énormément ! Entre 2017 et 2018, nous avons enregistré une croissance organique de 30%. De façon générale, les effectifs (consultant, business developer...) augmentent de 20% par an.

WALTERS
people

TOUTES LES 27 MINUTES,

NOUS TROUVONS UN JOB À UN CANDIDAT

ET VOUS, VOUS FAITES QUOI

DANS 27 MINUTES ?

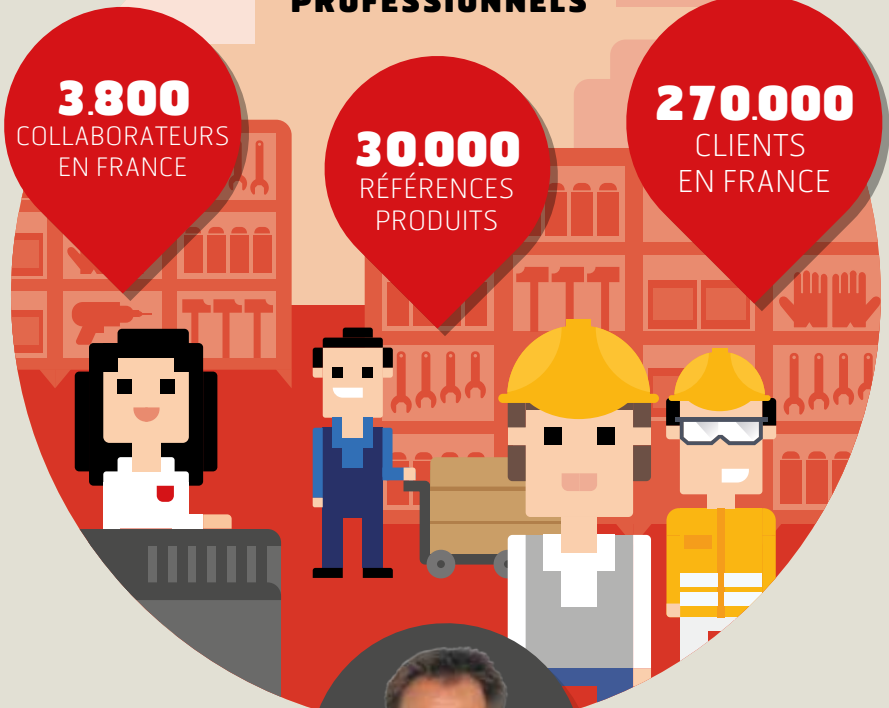
DÉCOUVREZ PLUS DE 800 OFFRES D'EMPLOI SUR WALTERSPEOPLE.FR

**VENTE
D'OUTILLAGE
ET MATÉRIEL POUR
PROFESSIONNELS**

3.800
COLLABORATEURS
EN FRANCE

30.000
RÉFÉRENCES
PRODUITS

270.000
CLIENTS
EN FRANCE



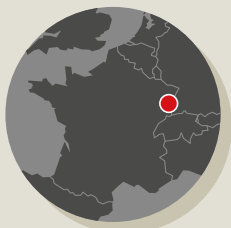
**PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE
CLAUDE KOPFF**
**DIRECTEUR COMMERCIAL FRANCE
OLIVIER DUCAROY**

**EFFECTIFS
MONDIAUX**
EN MILLIERS

74
2018

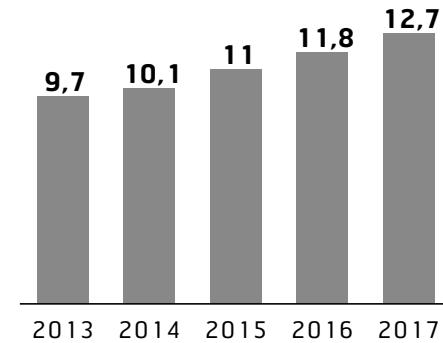
Créé en 1967 à

ERSTEIN



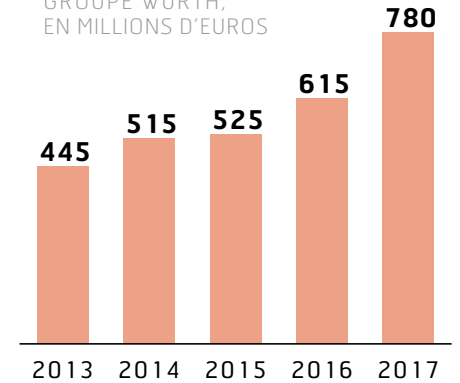
CHIFFRE D'AFFAIRES

GRUPE WÜRTH,
EN MILLIARDS D'EUROS

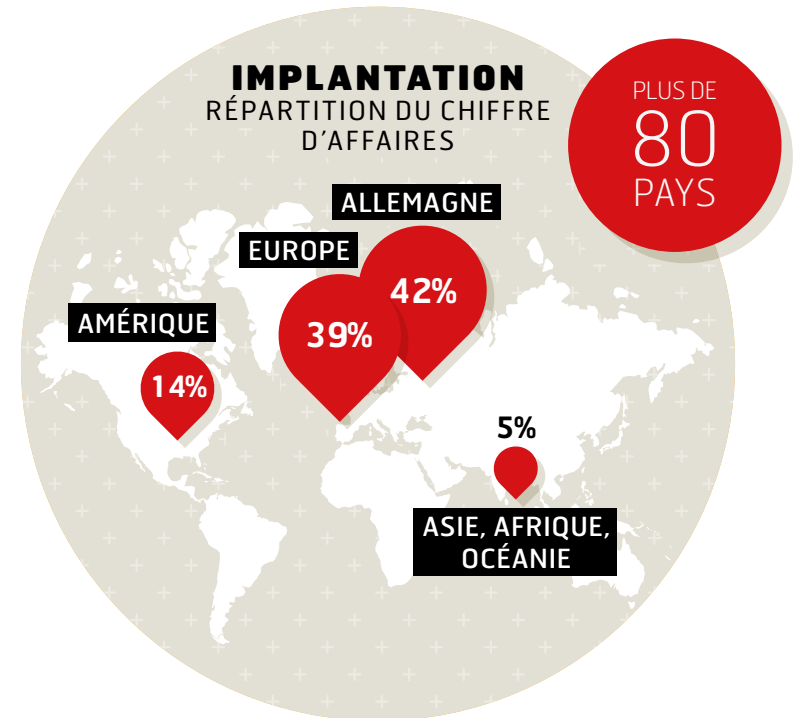


RÉSULTAT NET

GRUPE WÜRTH,
EN MILLIONS D'EUROS



IMPLANTATION
RÉPARTITION DU CHIFFRE
D'AFFAIRES



**BESOINS
EN RECRUTEMENT**

Contact : www.jobywurth.com
 @WurthFranceSA
 fb.com/wurthfrancesa

TYPES DE POSTE
À POURVOIR EN 2019
 100 CDI
 30 apprentissages
 100 stages

FONCTIONS RECHERCHÉES
 Commercial, Commercial
 sédentaire call center,
 Marketing, E-Business,
 Management terrain,
 Key Account Manager

3 QUESTIONS À... Luc Greth-Merenda

Directeur des ressources humaines chez Würth



1

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES CHEZ UN CANDIDAT?

Au-delà des compétences techniques requises pour tous les emplois proposés, ce sont les qualités de la personne qui jouent un rôle capital dans l'activité de notre entreprise. Sens du contact, curiosité, enthousiasme, force de proposition, esprit d'équipe, ambition sont autant d'atouts auxquels nous sommes particulièrement attentifs. Pour les jeunes diplômés, leurs aptitudes à naviguer dans la digitalisation et leur familiarité avec les nouvelles technologies sont également des arguments précieux.

🔥 Notre culture est centrée sur les valeurs humaines et notre goût d'aller vers le client 🔥

2

POURQUOI REJOINDRE WÜRTH?

Nous sommes un groupe solide et leader sur son marché. Notre société emploie plus de 75.000 salariés, dont 4.000 en France pour un CA de plus de 13 milliards d'€ attendu en 2018. Les programmes d'intégration, de formation et d'évolution professionnelle permettent épanouissement et réalisation pour l'ensemble des métiers que nous proposons. Nous sommes une entreprise en recherche d'innovations pour accompagner notre croissance. Dans notre démarche OPEN, les jeunes diplômés ne sont pas oubliés. 30 % de nos recrutements annuels sont des salariés de moins de 26 ans, à qui nous offrons des CDI.

3

COMMENT DÉFINIRIEZ-VOUS LA CULTURE DE VOTRE ENTREPRISE?

Notre culture est avant tout, dans un groupe familial et totalement indépendant, centrée sur les valeurs humaines et notre goût d'aller vers le client. La fidélisation de nos collaborateurs rime avec la fidélité de notre clientèle. Outre un management de proximité, nous y consacrons de nombreux moyens au quotidien. Une forte dimension sociale, l'esprit de challenge associé à un caractère ambitieux et exigeant, le sens du détail et l'incontournable qualité de nos produits, mais également de nos services composent l'ADN de notre culture d'entreprise.



WAT - wearetogether.fr - Crédits photos : Corbis - Getty Images - Shutterstock

WÜRTH FRANCE, REJOIGNEZ UNE ENTREPRISE DE PASSIONNÉS

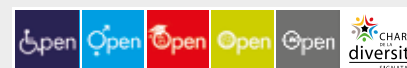
1^{re} force commerciale BtoB en Europe

250 000 clients (artisans, PME, PMI)

30 000 références produits

Commerciaux h/f

Présent dans 80 pays, le groupe Würth est le leader mondial de la vente de produits/techniques de fixation et de services associés auprès d'une clientèle de professionnels. Nos atouts, proximité et diversité, font le succès de nos commerciaux. Proche de nos clients et collaborateurs, riche de nos talents et canaux de ventes, rejoignez une entreprise de passionnés !



www.jobywurth.com

NOTES

Lined area for notes, consisting of multiple horizontal dotted lines on a white background.

 **LE MÉDIA DES 20-30 ANS
QUI DONNE VIE À VOS PROJETS** 

Témoignages • Opportunités • Décryptages • Rencontres • Astuces



NOTES

Dotted lines for writing notes.

NOTES

Dotted lines for writing notes.

Edité par Les Echos
10, boulevard de Grenelle 75015 Paris.
Imprimé en France par AUBIN Imprimeur à Ligugé
Achevé d'imprimer : décembre 2018
ISBN : 978-2-9566149-0-6
Dépôt légal : décembre 2018

Le papier de ce livre provient de forêts gérées durablement.



**Vous bûchez
et préparez
votre avenir.
Nous plantons
et pensons au
futur.**

Vous faites un vrai choix avec ce livre : celui d'être durable !
En effet, le papier est fait de bois, une ressource naturelle non fossile,
totalement recyclable et renouvelable.
Le bois que nous utilisons provient de forêts gérées durablement et
certifiées qui garantissent leur développement continu.

La société Stora Enso est un leader et fournisseur responsable de
papiers et de solutions renouvelables. www.storaenso.com

THE RENEWABLE MATERIALS COMPANY



storaenso

LE GUIDE POUR DÉCROCHER SON PREMIER JOB

Comme toutes les premières fois, la recherche d'un premier job est à la fois excitante et déstabilisante avec des dizaines de questions qui se posent. Comment trouver les entreprises qui offrent des opportunités intéressantes ? Est-ce que bosser pour une startup est une bonne idée ? Comment rédiger son CV quand on a peu d'expérience ? Et l'expatriation, ça vaut le coup ?

Pour tenter d'apporter des réponses aux jeunes diplômés, comme nous le faisons chaque jour sur notre site Internet, « Les Echos START » ont imaginé un guide pratique avec conseils, témoignages, et la présentation d'entreprises qui recrutent.

